



**You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Wsparcie społeczne a zaradność człowieka w sytuacji bezrobocia

Author: Katarzyna Ślebarska

Citation style: Ślebarska Katarzyna. (2008). Wsparcie społeczne a zaradność człowieka w sytuacji bezrobocia. Praca doktorska. Katowice : Uniwersytet Śląski

© Korzystanie z tego materiału jest możliwe zgodnie z właściwymi przepisami o dozwolonym użytku lub o innych wyjątkach przewidzianych w przepisach prawa, a korzystanie w szerszym zakresie wymaga uzyskania zgody uprawnionego.



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Uniwersytet Śląski
Wydział Pedagogiki i Psychologii

Katarzyna Ślebarska

**WSPARCIE SPOŁECZNE A ZARADNOŚĆ
CZŁOWIEKA W SYTUACJI BEZROBOCIA**

Rozprawa doktorska pisana pod kierunkiem
Prof. UŚ dr hab. Katarzyny Popiołek

Katowice 2008

Składam serdeczne podziękowania
Pani prof. dr hab. Katarzynie Popiołek
za życzliwość, cenne wskazówki oraz
za okazaną pomoc przy pisaniu
niniejszej pracy.

Składam również podziękowania
prof. Klausowi Moserowi z Uniwersytetu Erlangen-Nürnberg,
prof. Thomasowi Kieselbachowi z Uniwersytetu w Bremie,
prof. Ralfowi Schwarzerowi z Freie Universität Berlin oraz
ks. prof. Henrykowi Krzysteczko z Uniwersytetu Śląskiego
za dyskusje i cenne wskazówki w trakcie realizacji tej pracy.

Przeprowadzone badania wśród osób bezrobotnych w Polsce finansowane były częściowo przez grant Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego nr 106 056 32/3804.

Badania obejmujące bezrobotnych w Niemczech finansowane były przez Deutscher Akademischer Austausch Dienst, a także Friedrich-Alexander-Universität, Erlangen-Nürnberg.

Spis treści

Wstęp

1. SPOŁECZNA PRZESTRZEŃ BEZROBOCIA.....	10
1.1. Bezrobocie w Polsce na tle Unii Europejskiej (na przykładzie Niemiec).....	18
1.2. Znaczenie pracy w życiu człowieka.....	23
1.3. Różne oblicza bezrobocia.....	27
2. WSPARCIE SPOŁECZNE JAKO WARUNEK PRAWDIŁOWEGO FUNKCJONOWANIA CZŁOWIEKA W SYTUACJI BEZROBOCIA.....	30
2.1. Wsparcie otrzymywane vs wsparcie percepowane.....	32
2.1.1. Adekwatność otrzymywanego wsparcia społecznego.....	37
2.2. Regulacyjna rola wsparcia społecznego w sytuacji bezrobocia.....	39
2.2.1. Wsparcie społeczne i jego związek z samooceną.....	40
2.2.2. Koncepcja twardości (<i>hardiness</i>) Kobasy w kontekście wsparcia społecznego.....	43
3. ZARADNOŚĆ I BEZRADNOŚĆ.....	46
3.1. Zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy (<i>job search behaviour</i>) jako rodzaj radzenia sobie z bezrobociem.....	51
3.1.1. Efekty poszukiwania pracy.....	54
3.2. Predyktory podejmowania zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy.....	56
3.2.1. Samoocena.....	56
3.2.2. Twarda osobowość (<i>hardy personality</i>) w obliczu braku zatrudnienia.....	59
3.2.3. Percepcja perspektyw zawodowych a aktywność zaradcza.....	60
3.2.3.1. Teoria oczekiwań i wartości (<i>expectancy-value theory</i>) Feathera - rola stosunku wobec pracy w procesie jej poszukiwania.....	61
3.3. Wsparcie społeczne a zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy.....	65
4. METODOLOGIA BADAŃ WŁASNYCH.....	69
4.1. Problem badawczy.....	71
4.1.1. Wprowadzenie do badań porównawczych.....	72
4.1.2. Wprowadzenie do badań uzupełniających.....	73
4.1.3. Pytania i hipotezy badawcze.....	74
4.2. Metoda badań.....	76
4.2.1. Zmienne badawcze i ich operacjonalizacja.....	78
4.2.2. Narzędzia badawcze.....	82
4.2.2.1. Kwestionariusz do badania wsparcia społecznego w sytuacji braku pracy.....	82
4.2.2.2. Kwestionariusz do badania zachowań człowieka w sytuacji bezrobocia.....	83
4.2.2.3. Skala postaw wobec pracy i percepcji perspektyw jej znalezienia.....	84
4.2.2.4. Kwestionariusz samooceny.....	85
4.2.2.5. Skala samooceny Rosenberga.....	85
4.2.2.6. Metoda autonarracji.....	86
4.3. Charakterystyka próby badawczej.....	87
4.3.1. Charakterystyka polskiej próby badawczej.....	87
4.3.2. Charakterystyka niemieckiej grupy badawczej.....	92
4.4. Przebieg badań.....	97
4.4.1. Przebieg badań przeprowadzonych w polskiej próbie.....	97
4.4.2. Przebieg badań przeprowadzonych w niemieckiej próbie.....	99

5. WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH I ICH INTERPRETACJA.....	101
5.1. Analiza wyników badań przeprowadzonych na gruncie polskim.....	103
5.1.1. Charakterystyka opisowa badanych zmiennych.....	103
5.1.1.1. Wsparcie społeczne otrzymywane w badanej grupie.....	104
5.1.1.2. Poziom nieadekwatności otrzymywanego wsparcia.....	109
5.1.1.3. Kierunek nieadekwatności otrzymywanego wsparcia.....	114
5.1.1.4. Charakterystyka zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy wśród osób badanych.....	121
5.1.2. Weryfikacja hipotez.....	124
5.1.2.1. Otrzymywane wsparcie społeczne a zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy – wyniki uzyskane w badanej próbie.....	131
5.1.2.2. Otrzymywane wsparcie społeczne a charakterystyki podmiotowe osób bezrobotnych.....	134
5.1.2.3. Charakterystyki podmiotowe osób bezrobotnych a podejmowanie zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy.....	139
5.1.3. Podsumowanie wyników.....	143
5.1.4. Wnioski.....	146
5.2. Wyniki badań porównawczych i ich interpretacja.....	155
5.2.1. Charakterystyka opisowa badanych zmiennych w niemieckiej próbie.....	157
5.2.1.1. Charakterystyka porównawcza otrzymywanego wsparcia społecznego.....	158
5.2.1.2. Poziom nieadekwatności otrzymywanego wsparcia społecznego.....	164
5.2.1.3. Kierunek nieadekwatności otrzymywanego wsparcia.....	168
5.2.1.4. Charakterystyka zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy wśród osób badanych.....	172
5.2.2. Weryfikacja hipotez.....	175
5.2.2.1. Otrzymywane wsparcie a zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy – wyniki uzyskane w badanej niemieckiej próbie.....	182
5.2.2.2. Otrzymywane wsparcie a charakterystyki podmiotowe osób bezrobotnych.....	185
5.2.2.3. Charakterystyki podmiotowe osób bezrobotnych a podejmowanie zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy.....	190
5.2.3. Podsumowanie wyników.....	194
5.2.4. Wnioski z badań porównawczych.....	197
5.3. Badania uzupełniające – analiza autonarracji.....	205
5.3.1. Wprowadzenie do tematyki autonarracji.....	205
5.3.2. Cel badań.....	207
5.3.3. Osoby badane i przebieg badania.....	208
5.3.4. Analiza wyników.....	209
5.3.5. Wnioski z analizy autonarracji.....	219
6. KONKLUZJE.....	222

Literatura

Aneks

- A. Dane statystyczne
- B. Narzędzia badawcze
- C. Prace opublikowane

Wstęp

„Nie mogę uwierzyć, by współczesna ludzkość, zdolna do tak wspaniałych osiągnięć naukowych i technicznych, nie była w stanie - na drodze twórczego wysiłku inspirowanego przez samą solidarność, która łączy wszystkich ludzi - znaleźć słusznych i skutecznych rozwiązań dla problemu tak istotnie ludzkiego, jakim jest zatrudnienie”¹

Jan Paweł II

Problem bezrobocia pojawił się w Polsce na początku lat 90-tych i jest obecnie jednym z najpoważniejszych problemów wymagających pilnego i skutecznego rozwiązania. W badaniu zjawiska bezrobocia ważne miejsce zajmuje psychologia. W ujęciu podmiotowym bezrobocie jest *stanem bezczynności zawodowej osób zdolnych do pracy i zgłaszających gotowość do jej podjęcia*². Osoba bezrobotna wykazuje zatem chęć podjęcia pracy, nie posiada przeciwwskazań do jej wykonywania, jednak z przyczyn niezależnych jest niezdolna do jej uzyskania.

Zjawisko bezrobocia dotyczy w dalszym ciągu licznej części społeczeństwa, niezależnie od wieku, poziomu wykształcenia, czy miejsca zamieszkania, przez co stanowi poważny problem. Osoby poszukujące pracy spotykają się często z permanentną negacją ze strony potencjalnych pracodawców, przez co mogą po pewnym czasie zaprzestać podejmowania dalszych starań. Dlatego tak ważne staje się zagadnienie wsparcia społecznego, podjęte w niniejszej rozprawie. Wsparcie społeczne staje się tu niezwykle ważnym oraz potrzebnym elementem prawidłowego funkcjonowania osób bezrobotnych. Powstaje coraz więcej instytucji państwowych, społecznych i charytatywnych, których celem jest spełnianie funkcji zaradczych w rozwiązywaniu problemu bezrobocia, a także funkcji pomocowych dla osób dotkniętych brakiem pracy.

¹ Przemówienie podczas 68 Sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy, Genewa 1982r., n.12

² Słownik pedagogiczny, Warszawa 1998, s.33-34

Wsparcie społeczne określane jest jako aktywna interakcja pomiędzy osobą wspierającą i wspieraną. W trakcie danej interakcji następuje jednostronna lub dwustronna wymiana emocjonalna, informacyjna, instrumentalna, jak również materialna. W literaturze przedmiotu istotna większość badań odnosi się do spostrzeganego wsparcia społecznego. Niniejsza praca dotyczy natomiast relatywnie rzadziej eksplorowanej przestrzeni, mianowicie otrzymywanego wsparcia społecznego.

Dodatkowo, wsparcie społeczne dotyczące problemu bezrobocia rozpatrywane było do tej pory jako jedna ze zmiennych pośredniczących w procesie zaradczym podejmowanym przez osoby pozbawione pracy. W niniejszych badaniach zostało ono ujęte w sposób bardziej subtelny. Tematyka podjętych badań dotyczy analizy wsparcia społecznego, otrzymywanego przez osoby bezrobotne, przyczyniającego się do aktywnego poszukiwania pracy, przez co staje się zagadnieniem istotnym w literaturze przedmiotu.

Przeprowadzone badania miały na celu wykazanie związku pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a zachowaniem ukierunkowanym na poszukiwanie pracy (*job search behaviour*) w sytuacji bezrobocia. Poprzez głębsze sięgnięcie w problematykę wsparcia społecznego możliwe było zbadanie jego bezpośredniego oddziaływania na zachowania ukierunkowane na poszukiwanie zatrudnienia. Założono, że odpowiednie wsparcie otrzymywane od innych, adekwatne do potrzeb wspieranej jednostki, stanowi bardzo ważny czynnik zwiększający zdolność do radzenia sobie z sytuacją trudną. Otrzymywane wsparcie powinno bowiem działać skuteczniej, gdy jest dostosowane do potrzeb danej osoby oraz trafne jakościowo i ilościowo. Zbadana została również relacja otrzymywanego wsparcia społecznego ze zmiennymi wspomagającymi działania mające na celu znalezienie pracy, jak twardość (*hardiness*), poczucie własnej wartości oraz ocena perspektyw znalezienia pracy.

Aby sprawdzić czy założony model badawczy jest trafny oraz stanowi dobrą reprezentację danych, zastosowano analizę ścieżek. W celu weryfikacji postawionych hipotez posłużono się analizą korelacyjno-regresyjną, która pozwoliła na bardziej szczegółowy wgląd w istniejące między badanymi zmiennymi zależności. Przeprowadzone badania ilościowe w polskiej próbie porównano z materiałem zebrany wśród bezrobotnych obywateli Niemiec. W oparciu o dostępną literaturę oraz wyniki badań założono, że analizowane w niniejszej rozprawie relacje między zmiennymi mają charakter uniwersalny, przez co nie będą wykazywały znacznych różnic w obrębie badanych grup. Przewiduje się ponadto, że otrzymane rezultaty mogą mieć znaczenie nie tylko w Polsce, ale także na gruncie niemieckich zmagających z problemem bezrobocia.

Zastosowana dodatkowo w badaniach polskich analiza jakościowa danych pozwoliła na wzbogacenie rozpatrywanej ilościowo postaci problemu o subiektywny obraz własnej sytuacji tworzony przez osoby bezrobotne. Analiza zebranych autonarracji, tworzonych przez jednostki znajdujące się bez pracy, ujawniła ważne informacje uzupełniające dane otrzymane na drodze badań ilościowych.

Wyniki przeprowadzonych badań potwierdziły bezpośredni udział otrzymywanego wsparcia społecznego we wspomaganiu zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy, wykazały również, kiedy uzyskiwane od innych wsparcie może negatywnie oddziaływać na osobę bezrobotną. Dlatego też otrzymane wyniki przejawiają wartość aplikacyjną wśród osób zajmujących się zarówno formalną (doradcy zawodowi, pracownicy placówek) jak i nieformalną (rodzina, znajomi) pomocą bezrobotnym.

Wyniki badań wraz z ich analizą zostaną udostępnione placówkom zajmującym się pomocą osobom bezrobotnym (niektóre placówki wyraziły duże zainteresowanie planowaną pracą).

1. Społeczna przestrzeń bezrobocia

Bezrobocie traktowane jest jako jeden z nieodłącznych elementów towarzyszących gospodarce rynkowej. Stało się ono kluczowym oraz dotkliwym problemem szczególnie w gospodarkach, które przeszły proces transformacji systemowej. Właśnie w krajach postkomunistycznych, m.in. w Polsce zaobserwować można najwyższą stopę bezrobocia w porównaniu z innymi państwami należącymi do Unii Europejskiej (za: Ptaszyńska, 2006).

W społeczeństwach socjalistycznych indoktrynacja haseł określających pracę jako najwyższe dobro i obowiązek każdego obywatela, czyniła zatrudnienie ważnym elementem życia. Z drugiej jednak strony, kształtująca przekonanie o „naturalizacji zatrudnienia” pewność płatnego etatu, prowadziła niejednokrotnie do poczucia bezsensu pracy oraz upadku pracowniczego morale (Skarżyńska, Daab, 1993). Abstrahując od psychospołecznego aspektu tego zagadnienia, każdy jednak miał możliwość podjęcia czynności zarobkowych. Dlatego też proces przekształceń strukturalnych postawił wiele osób w obliczu diametralnie różnej, nowej sytuacji życiowej, mianowicie jawnego bezrobocia (Pietras, Buchta, 1993). Brak zatrudnienia oraz wiążące się z nim konsekwencje wykreowały nową rolę społeczną, jaką stała się rola osoby bezrobotnej. Niewątpliwie znaczna część osób określanych jako czynni zawodowo, a więc pracujący, bądź wykazujący chęć podjęcia pracy (także bezrobotni), w okresie poprzedzającym sytuację bezrobocia przynależała do określonej grupy społecznej, pracowników, uczniów i pełniła odpowiednią w danej grupie rolę. Tracąc pracę podmiot zostaje pozbawiony nie tylko źródła utrzymania, ale także przestaje być tym, kim był do tej pory, pracownikiem, uczniem, i niejako odgórnie zostaje mu narzucona rola osoby bezrobotnej.

W celu scharakteryzowania osoby bezrobotnej oraz pełnionej przez nią roli warto odnieść się do ustawowo przyjętej definicji, według której za bezrobotnych uważa się „osoby niezatrudnione i niewykonyjące innej pracy zarobkowej, zdolne i gotowe do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, nieuczące się w szkole, zarejestrowane we właściwym dla miejsca zameldowania powiatowym urzędzie pracy oraz poszukujące zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, jeżeli m.in.:

- a) ukończyły 18 lat,
- b) nie ukończyły: kobiety — 60 lat, mężczyźni — 65 lat,

- c) nie nabyły prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy albo po ustaniu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej nie pobierają świadczenia przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego lub macierzyńskiego,
- d) nie są właścicielami lub posiadaczami [...] nieruchomości rolnej o powierzchni użytków rolnych powyżej 2 ha przeliczeniowych, nie podlegają ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym [...],
- f) nie są tymczasowo aresztowane lub nie odbywają kary pozbawienia wolności,
- g) nie uzyskują miesięcznie przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów uzyskanych z tytułu odsetek lub innych przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych.”³

Wszystkie osoby spełniające przytoczone kryteria mogą zostać zarejestrowane w urzędzie pracy, a więc uzyskać status osoby bezrobotnej, tworząc tzw. bezrobocie rejestrowane, stanowiące podstawowe źródło informacji o bezrobociu w Polsce (Ptaszyńska, 2006). Warto zauważyć, że brak pracy oznacza nie tylko zmianę dotychczasowej roli (pracownika, ucznia) na rolę bezrobotnego, ale także przejście do innej przestrzeni społecznej (Borkowski, Marcinkowski, 1999). Na społeczną przestrzeń danej jednostki składa się kształtowana przez nią sieć powiązań i relacji społecznych. Osoba funkcjonuje zatem w przestrzeni społecznej, którą zdefiniować można jako układ stosunków między ludźmi współżyjącymi lub współdziałającymi ze sobą (Ratajczak, 1992). Rozpatrując aktywność zawodową człowieka wyróżnić można dwie przestrzenie: przestrzeń osób pracujących oraz przestrzeń osób bezrobotnych. Dlatego też konkretyzacja formalnego opisu bezrobotnej jednostki umożliwia analizowanie człowieka znajdującego się bez pracy, jak również przestrzeni społecznej, w której dany podmiot egzystuje.

Funkcjonując w obrębie danej przestrzeni, jednostka przejmuje charakterystyczne dla niej wzorce myślenia, zachowania, a także nawiązuje kontakty z ludźmi wchodzącymi w skład jej otoczenia. Wchodząc w interakcje z innymi, osoba tworzy wokół siebie grupę społeczną. Identyfikując się z daną grupą, staje się jej częścią, przez co przyjmuje pewne istniejące w niej wartości jako ważne również dla niej (Warr, 1987). Nie mogąc znaleźć zatrudnienia podmiot stopniowo oddala się od grupy osób zatrudnionych lub uczących się, z którymi do tej pory utrzymywał kontakt. Jego otoczenie społeczne podlega transformacji,

³ ustawa z dnia 20 IV 2004 r o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, obowiązująca od 1 VI 2004 r.; Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późniejszymi zmianami.

polegającej na wchodzeniu w interakcję głównie z dwiema kategoriami ludzi. Pierwszą z nich stanowią osoby zajmujące się niesieniem pomocy bezrobotnym, czyli pracownicy urzędów pracy, instytucji opieki społecznej etc., drugą grupę stanowią inne osoby bezrobotne, znajdujące się w podobnej sytuacji społecznej czy ekonomicznej. W ten sposób zmienia się przestrzeń społeczna człowieka, w której do tej pory funkcjonował, z przestrzeni osób pracujących, bądź uczących się, na przestrzeń osób bezrobotnych.

Stosunki z pracującymi przyjaciółmi ulegają najczęściej ochłodzeniu, życie towarzyskie zaczyna toczyć się poza bezrobotnym, co wynika częściowo z jego sytuacji materialnej, która nie pozwala na zbędne wydatki, częściowo zaś z odrębnej pozycji społecznej. W miarę zmniejszania się ilości oddziaływań społecznych rośnie dystans społeczny, zmierzający ku krańcom kontinuum przedstawiającego siłę relacji pracujący - bezrobotni.

Pracująca część społeczeństwa przyczynia się do modelowania społecznej przestrzeni bezrobocia. Sposób, w jaki osoby pracujące spostrzegają problem bezrobocia i bezrobotnych w dużym stopniu kształtuje tę przestrzeń. Na podstawie ich poglądów powstaje mianowicie ogólnie przyjęty schemat osoby bez zatrudnienia. Dany schemat jest następnie internalizowany przez osoby współtworzące grupę ludzi bez pracy, wpływając na ich zachowanie oraz obraz siebie. Skarżyńska i Daab (1993) dokonują przeglądu 2 przeciwstawnych koncepcji: 1. teorii spostrzeganej rywalizacji oraz 2. teorii identyfikacji. W myśl pierwszej z nich (teoria spostrzeganej rywalizacji) wraz ze wzrostem bezrobocia zwiększa się wprost proporcjonalnie ryzyko utraty pracy, dlatego też bezrobotni uznawani są przez posiadających pracę za osoby nadmiernie wykorzystujące środki pomocowe, w następstwie czego potencjalnym bezrobotnym nie będzie dane z nich skorzystać. Jednostki znajdujące się bez zatrudnienia spostrzegane są jako mało zmotywowane, nisko wykwalifikowane oraz najczęściej także nieuczciwe. Opozycyjną teorię do spostrzeganej rywalizacji stanowi teoria identyfikacji zakładająca, iż wraz z powiększającym się ogólnym bezrobociem poprawia się wizerunek osób pozostających bez pracy. Nagłaśnianie przez massmedia pogłębiającego się problemu kształtuje postawy społeczeństwa i sprawia, że przyczyny bezrobocia nie spostrzega się już w cechach osobowych bezrobotnych lecz w sytuacji zewnętrznej.

Obserwując wahania rozmiaru bezrobocia w Polsce po 1990 roku zauważyć można, że przez długi czas bezrobotni spostrzegani byli jako ucieleśnienie wszelkich niepożądanych cech, które mogą wystąpić u złego pracownika. Osoby bezrobotne odbierane były przez pracującą część społeczeństwa jako idealny wzór jednostki X, przedstawionej w teorii

McGregora. Przypisywana była im ogólna niechęć do pracy i unikanie jej, gdy tylko to możliwe, a także mała ambicja oraz uchylanie się od odpowiedzialności za wykonywaną pracę. Wszystkie te negatywne cechy stanowiły często spostrzeganą przyczynę pozostawania bez zatrudnienia (Cassidy, 2001). W miarę narastania zjawiska, brak pracy dotyczył coraz większą część społeczeństwa, paralelnie zmieniały się także przejawiane postawy i posiadane opinie na ten temat. Ustosunkowanie się społeczeństwa wobec rozważanego problemu zależy bowiem w dużej mierze od perspektywy dokonywania oceny. Rozrastająca się skala zjawiska w naturalny sposób zawęży liczbę tzw. neutralnych obserwatorów, poszerzając tym samym grono obserwatorów zaangażowanych, obejmujące osoby bezrobotne, antycypujące możliwe trudności w znalezieniu pracy, lub też związane z jednostkami pozostającymi bez zatrudnienia (rodzina, bliscy znajomi) (Skarżyńska, Daab, 1993). Można zatem stwierdzić, że wobec zachodzących zmian w rozmiarze zjawiska, osoby pozostające bez pracy spostrzegane są w bardziej pozytywnym świetle. Mimo iż obecna stopa bezrobocia (lata: 2007 / 2008) znacznie spadła w stosunku do lat poprzednich, postawy społeczeństwa są nadal bardziej przychylne osobom bezrobotnym.

Zmiana społecznego sposobu wartościowania sytuacji bezrobocia, a także uwikłanych w tę sytuację osób, powoduje zatem zmianę w społecznej przestrzeni zjawiska. Przestrzeń bezrobocia obejmuje bowiem nie tylko samych bezrobotnych i ich sposoby przeżywania sytuacji trudnej, ważną rolę odgrywają w niej również wszelakie instytucje, świadczące usługi w zakresie udzielania pomocy i porad osobom bezrobotnym. Zauważyć można intensyfikację działań na rzecz osób pozostających bez formalnego zatrudnienia. Powstają instytucje państwowe, społeczne i charytatywne, których celem jest spełnianie funkcji zaradczych w rozwiązywaniu problemu bezrobocia, a także funkcji pomocowych dla osób dotkniętych brakiem pracy. W ten sposób coraz bardziej poszerza się sieć relacji i interakcji, w które wchodzi bezrobotni, a przez to rozrasta się społeczna przestrzeń bezrobocia. Utrzymywanie kontaktu z tego rodzaju organizacjami, jak też z innymi osobami bezrobotnymi, zaspokaja potrzebę afiliacji i zmniejsza poczucie osamotnienia u osób pozostających bez pracy. Relacje takie pełnią rolę wsparcia społecznego, na które składa się pomoc emocjonalna, polepszająca samopoczucie bezrobotnego oraz pomoc instrumentalna, obejmująca materialne wsparcie, a także wszelkiego rodzaju poradnictwo. Dzięki otrzymywanemu wsparciu społecznemu koszty psychologiczne, wynikające z braku pracy, mogą ulec zmniejszeniu.

Strukturalny obraz bezrobocia w Polsce

W rozważaniach dotyczących zagadnienia społecznej przestrzeni bezrobocia należy zwrócić uwagę na jej strukturalny aspekt. Jak można zaobserwować (Tabela 1) bezrobocie w Polsce charakteryzuje się dużym zróżnicowaniem geograficznym. Pomimo iż całkowita stopa bezrobocia w kraju wynosi obecnie poniżej 12%, są jednak województwa, na przykład: warmińsko-mazurskie, zachodnio-pomorskie, w których odsetek osób zarejestrowanych w urzędzie pracy zbliża się do 20%. W innych z kolei, jak: małopolskie, czy śląskie stopa bezrobocia waha się w granicy 9%. Procentowy rozkład osób pozostających bez pracy zależy najczęściej od sytuacji gospodarczej danego regionu. Największe bezrobocie nadal odnotowuje się na tzw. terenach popegeerowskich, gdzie następstwa procesu likwidacji PGR przyczyniły się do zmian w strukturze i poziomie zatrudnienia, w rezultacie zaś wielkości bezrobocia.

Od 2004 roku część gospodarstw rolnych korzysta z coraz bardziej dostępnych programów subsydiarnych. Powszechnie znaną formą stały się subwencje unijne. Możliwość otrzymania dotacji sprzyja rozwojowi przemysłu przetwórczego. Dodatkowe korzystne warunki, jak na przykład lokalizacja (wokół wielkich miast), przyczyniły się do rozwoju niektórych terenów rolniczych (m.in. Wielkopolska). Relatywnie niską stopą bezrobocia charakteryzują się przede wszystkim regiony rozwinięte przemysłowo, m.in. Śląsk, który stanowi obszar badań niniejszej rozprawy. Wydaje się naturalne, iż za industrializacją podążają większe możliwości znajdujące swoje odbicie w większej ilości dostępnych miejsc pracy. Tereny uprzemysłowione są zazwyczaj relatywnie bogatsze, co sprzyja nowym inwestycjom, jak na przykład budowa Parku Przemysłowego w Katowicach, w ramach projektu „Euro-Centrum”. Kondycja poszczególnych miast pod kątem zasobów oraz kosztów pracy, rynku zbytu, infrastruktury gospodarczej i społecznej, czy stanu dróg przekłada się na ogólną atrakcyjność inwestycyjną poszczególnych województw, jak np. województwo śląskie, czy mazowieckie, co z kolei ma swoje odzwierciedlenie m.in. w obniżającej się stopie bezrobocia na danym obszarze. Zatem, im większa miejscowość i bardziej uprzemysłowiony region, tym łatwiej jest znaleźć zarówno stałe miejsce zatrudnienia, jak też dorywcze zajęcie.

Tabela 1. Stopa bezrobocia według województw (stan na miesiąc styczeń)⁴

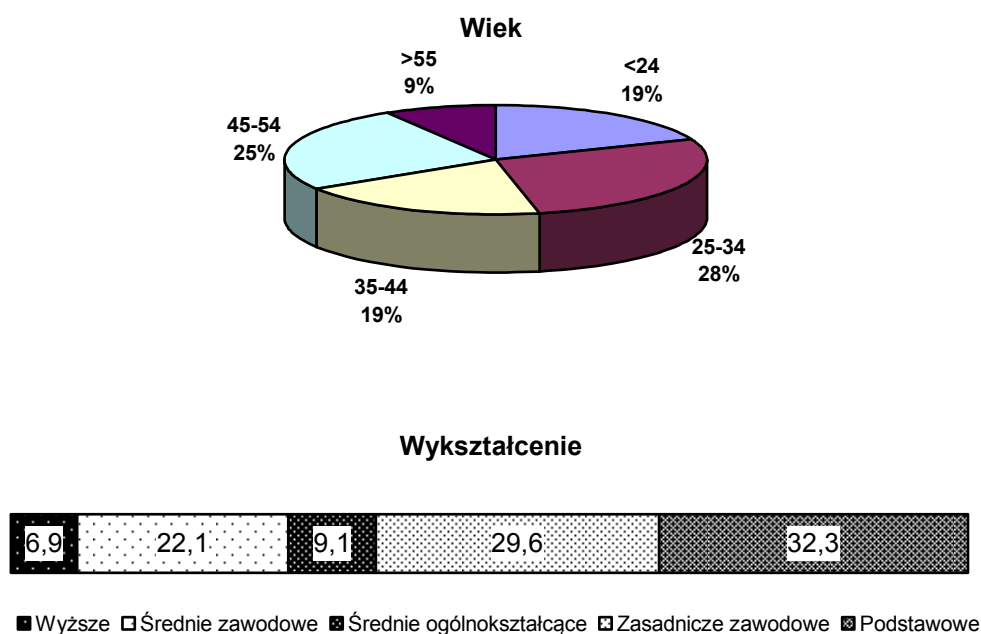
WOJEWÓDZTWA	2006	2007	2008
	w %		
POLSKA	18,0	15,1	11,7
Dolnośląskie	20,9	16,6	12,1
Kujawsko-pomorskie	22,8	19,5	15,5
Lubelskie	17,6	15,7	13,4
Lubuskie	23,7	19,4	14,6
Łódzkie	18,3	15,0	11,8
Małopolskie	14,1	11,6	9,1
Mazowieckie	14,0	12,0	9,3
Opolskie	19,3	16,4	12,4
Podkarpackie	18,9	16,7	14,8
Podlaskie	16,1	13,7	11,2
Pomorskie	19,6	15,5	11,1
Śląskie	15,8	12,8	9,5
Świętokrzyskie	21,0	17,9	15,3
Warmińsko-mazurskie	27,8	24,1	19,6
Wielkopolskie	15,0	11,9	8,2
Zachodnio-pomorskie	26,1	21,9	17,4

Jak wskazują dostępne statystyki, rozmiar bezrobocia w Polsce ulega ciągłym wahaniom, w zależności od bieżących wydarzeń. Przykładem może stać się m.in. masowa emigracja zarobkowa ludności polskiej na przełomie 2007 oraz 2008 roku, która w dużej mierze przyczyniła się do obniżenia stopy bezrobocia w kraju (por. Tabela 1). Podejmowanie przez Polaków pracy poza granicami kraju znalazło odzwierciedlenie nie tylko w ogólnej liczbie osób bezrobotnych, ale także w strukturze analizowanego problemu (Rysunek 1). Do tej pory ludzie młodzi stanowili znaczny odsetek wszystkich osób zarejestrowanych w urzędach pracy. Choć brak pracy nadal dotyka przede wszystkim ludzi młodych, jednak ich procentowy udział w całej populacji osób bez zatrudnienia maleje. Osoby w wieku do 24 lat w ogólnej liczbie bezrobotnych stanowią obecnie 19,0%, podczas gdy w 2006 roku ich procentowy udział wynosił prawie 21%. Goszczyńska i Ratajczak (1993) wskazują właśnie na osoby młode jako grupę szczególnie odczuwającą negatywne skutki wynikające z obniżenia standardu życiowego. Podjęcie pierwszej pracy ma zatem duże znaczenie dla ludzi młodych. Po okresie uwikłania w relacje zależności w rodzinie i szkole, praca stwarza szanse na usamodzielnienie się, wejście w nowe relacje i role społeczne. Utrudniony start w samodzielne życie nie sprzyja zatem tej grupie wiekowej, co

⁴ Dane według statystyk Głównego Urzędu Statystycznego w Warszawie

stanowi jeden z głównych powodów poszukiwania zatrudnienia w innych państwach, rodząc przez to liczne konsekwencje dla naszego kraju. W strukturze polskiego bezrobocia niepokojący wydaje się także wzrost liczby osób bezrobotnych w wieku powyżej 45 lat. Osoby starsze, zwłaszcza w wieku przedemerytalnym, najczęściej nie są dla pracodawców atrakcyjnymi kandydatami do pracy, co może przekładać się na wydłużający się czas pozostawania bez zatrudnienia. Dlatego właśnie ta grupa wiekowa najbardziej narażona jest na długotrwałe bezrobocie. Niepokojącą konsekwencją długookresowego braku pracy jest m.in. przejściowo lub nawet trwale obniżona zdolność do zatrudnienia, wynikająca często z niskich kwalifikacji lub ich braku (Turska, 2008a). Deficyt umiejętności pojawia się często w odpowiedzi na brak możliwości praktycznego zastosowania nabytej wiedzy i zdolności, powodowanego pojawiającymi się trudnościami w podjęciu życia zawodowego. Wydłużający się okres bezrobocia uniemożliwia rozwój, prowadząc nawet do utraty osiągniętego przygotowania zawodowego (Pietras, 1993). Bowiem w czasie pozostawania bez pracy zdolności, umiejętności oraz posiadana wiedza pozostają nie wykorzystywane, często ulegając przedawnieniu, z powodu postępu technicznego oraz braku praktyki.

Rysunek 1. Struktura bezrobocia według wieku i wykształcenia (w %).



Rozpatrując strukturę bezrobocia pod względem płci, stwierdzić można, iż większą część populacji osób pozostających bez pracy stanowią kobiety (ok. 60%). Analizując dysproporcje w udziale kobiet oraz mężczyzn w przestrzeni bezrobocia, odwołać można się do stereotypu obu płci (za: Turska, 2008a). Opinie na temat bezrobotnych kobiet są zazwyczaj bardziej pozytywne. Rzadziej oskarża się je o zdemoralizowanie, jak na przykład pijaństwo, czy przestępczość. Stereotyp pozostającego bez zatrudnienia mężczyzny natomiast częściej zawiera negatywny ładunek, wskazuje jednak na zaradność tej grupy w zarobkowaniu, często nielegalnym. Kobiety posądzane są zaś o przejawianie bardzo małej inicjatywy w celu zdobycia środków utrzymania. Według istniejącego stereotypu bezrobotne kobiety częściej stosują strategię ucieczkową poprzez zajęcie się domem, wychowywaniem dzieci etc. Taki sposób radzenia sobie z brakiem pracy zmniejsza na pewno odczuwalne koszty, nie sprzyja jednak aktywnemu poszukiwaniu miejsca zatrudnienia, przez co może stanowić jedną z poważnych przyczyn ilościowej przewagi kobiet w społecznej przestrzeni bezrobocia.

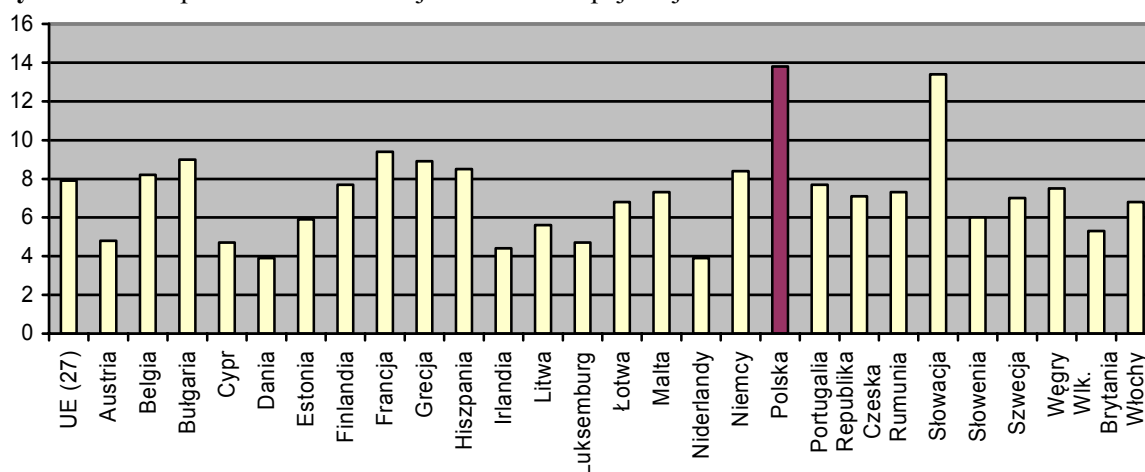
Pozostające bez zatrudnienia kobiety posiadają przeważnie wykształcenie średnie lub wyższe (łącznie 45%), pomimo że większość bezrobotnych rejestrujących się w urzędach pracy to osoby o stosunkowo niskim poziomie wykształcenia, przede wszystkim zasadniczym zawodowym, bądź podstawowym (w tym również gimnazjalnym i niepełnym podstawowym). Pozostający bez pracy mężczyźni z wykształceniem wyższym stanowią natomiast niecałe 30% populacji⁵. Analizując przestrzeń bezrobocia pod kątem płci, zaobserwować można zatem odmienną strukturę wykształcenia. Obserwując rozwijającą się od kilku lat tendencję kobiet do usamodzielniania się wnioskować można, że coraz więcej kobiet zaczyna szukać miejsca pracy tuż po zakończeniu edukacji. Wysoki poziom edukacji sprawia, że kobiety zaczynają spostrzegać nie tylko konieczność zarobkowania, ale także chęć dalszego rozwoju i zawodowego spełniania się. Patrząc jednak przez pryzmat preferencji rynkowych, podjęcie pracy przez kobiety niejednokrotnie staje się relatywnie trudniejsze, niż w przypadku mężczyzn, co z kolei może znajdować odzwierciedlenie w dostępnych statystykach opisujących strukturę społecznej przestrzeni bezrobocia.

⁵ Rocznik Statystyczny GUS „Bezrobocie rejestrowane. I-IV kwartał 2007. Warszawa, 2008.

1.1. Bezrobocie w Polsce na tle Unii Europejskiej (na przykładzie Niemiec)

W 2004 roku Polska uzyskała członkostwo w Unii Europejskiej. Akces do Unii zdeterminował nowy sposób podejścia do spraw lokalnych. Również zjawisko bezrobocia nie stanowi wyłącznie wewnętrznego problemu, lecz podlega szerszej, europejskiej perspektywie. Jeszcze do niedawna Polska plasowała się na najwyższym miejscu w rankingach dotyczących procentowego udziału osób bezrobotnych w populacji wszystkich państw członkowskich. W chwili rozpoczęcia badań niniejszej rozprawy doktorskiej stopa bezrobocia w Polsce oscylowała wokół 14% (Rysunek 2). Obecnie zarysowuje się w kraju znaczna tendencja spadkowa (por. Tabela 1).

Rysunek 2. Stopa bezrobocia w krajach Unii Europejskiej w 2006r. ⁶



W niniejszej rozprawie głębsza uwaga skupiona została na jednym z państw członkowskich Unii Europejskiej, mianowicie Niemczech. Państwo to jest szczególnie związane z Polską, pod wieloma względami: geopolitycznym, gospodarczym, społecznym, jak też historycznym. W ostatnich latach oba kraje stają się coraz bardziej intratnymi rynkami inwestycyjnymi. Na terenie Polski funkcjonują już filie znanych niemieckich firm, jak Metro AG (polskie Makro), Volkswagen AG, czy Opel. Podobnie, obserwujemy ekspansję rodzimych firm, jak Orlen, czy Smek na rynku niemieckim. Jak donoszą statystyki, liczba polskich firm w Niemczech w 2006 roku oscylowała wokół 44 tys.

Ważnym powodem zestawienia Polski i Niemiec był wzgląd na pokrewne doświadczenia w dziedzinie bezrobocia. Po 1989 roku państwo niemieckie stało w obliczu znacznie słabszej kondycji swojej wschodniej części, która analogicznie do Polski należała w przeszłości do *Bloku Wschodniego*. Jawne bezrobocie pojawiło się we wschodnich landach raptownie, jako nowa, oficjalnie nieznana do tej pory sytuacja (Förster i in., 2004). Radząc sobie z pojawiającymi się problemami w postkomunistycznych Niemczech Wschodnich, Niemcy jako całe państwo, stają się wartym uwagi przykładem. Podejmowane przez nie przedsięwzięcia i przejawiane inicjatywy mogą bowiem profitować także na gruncie polskim.

Tabela 2. Stopa bezrobocia w Niemczech (stan na miesiąc styczeń)⁷

	2006	2007	2008
	w %		
NIEMCY	12,1	10,2	8,1
NIEMCY WSCHODNIE	19,2	16,9	14,9
NIEMCY ZACHODNIE	10,2	8,4	7,1

Analizując strukturę bezrobocia w Niemczech zauważyć można pewną analogię do warunków polskich. Jak wskazuje tabela 2. wschodnia część Niemiec odznacza się znacznie wyższą stopą bezrobocia niż część zachodnia. Niemcy Wschodnie uzależnione były niegdyś od ówczesnego Związku Radzieckiego. W Polsce podobnie, najwyższe bezrobocie występuje w rejonach najsilniej spustoszonych systemowo, mianowicie terenach popegeerowskich.

W Polsce przede wszystkim tereny uprzemysłowione charakteryzują się najmniejszą liczbą osób bezrobotnych. W Niemczech również zauważalna staje się dysproporcja w poziomie stopy bezrobocia pomiędzy lepiej rozwiniętą gospodarczo częścią zachodnią a wciąż znajdującą się w gorszej kondycji częścią wschodnią, w której można obserwować wręcz pewną gospodarczą stagnację (Förster i in., 2004). Najbardziej wyróżniające się ze względu na rozwinięty przemysł oraz znaczny potencjał gospodarczy regiony zlokalizowane są właśnie w Niemczech Zachodnich, przede wszystkim w Bawarii, także Badenii - Wittenbergii oraz południowej Hesji. Tam też występuje najmniejsze bezrobocie, które waha się w granicy 4-5%.

⁶ Dane udostępnione przez GUS, Polska w Unii Europejskiej, 2007r.

Rozpatrując strukturę bezrobocia w Niemczech pod względem płci stwierdzić można, iż podobnie jak w Polsce, większą część populacji osób pozostających bez pracy stanowią kobiety (ok. 50,7%). Przewaga kobiet w rozpatrywanej przestrzeni bezrobocia jest jednak relatywnie mniejsza niż w Polsce.

Rysunek 3. Struktura bezrobocia w Niemczech według wieku (w %).



Struktura niemieckiego bezrobocia ze względu na wiek stosunkowo pokrywa się z sytuacją na polskim rynku pracy. Największa różnica ujawnia się w przedziale od 25-34 oraz 35-45 roku życia. Przestrzeń bezrobocia w Polsce w największym stopniu zasilają osoby będące w wieku od 25 do 34 lat. W Niemczech natomiast najliczniejszą grupą bez zatrudnienia są jednostki znajdujące się pomiędzy 35 a 44 rokiem życia. Istniejące rozbieżności między wskazanymi państwami mogą wiązać się między innymi z często wydłużającym się okresem edukacji podejmowanej przez Niemców, co z kolei przekładać może się na późniejsze rozpoczynanie życia zawodowego. Na podstawie dostępnych statystyk można jednak stwierdzić, że grupę najbardziej zagrożoną brakiem pracy w obu krajach stanowią osoby będące w pełni sił zawodowych (Rysunek 3).

Rozważając problem bezrobocia w Polsce oraz Niemczech, należy wziąć pod uwagę także pewne różnice, wynikające zarówno z sytuacji społeczno-gospodarczej obu krajów, jak też pewnych dywergencji kulturowych. W celu zrozumienia zachowań konkretnych jednostek warto zatem odnieść się przede wszystkim do kultury, w jakiej egzystują (Wu, Keysar, 2007). Kultura obejmuje bowiem sposób definiowania siebie oraz własnych relacji z innymi w grupie, w której funkcjonuje podmiot. W badaniach międzykulturowych najczęściej występującym kryterium różnicującym poszczególne narodowości staje się rozdział na indywidualizm i kolektywizm. Z perspektywy psychologicznej bowiem, oba konstrukty wskazują na fundamentalne różnice, dotyczące relacji pomiędzy jednostkami oraz społeczeństwami (Schimmack i in., 2005; Jetten i in., 2006; Oyserman, Lee, 2008). Osoby żyjące w kulturach indywidualistycznych spostrzegane są jako bardziej niezależne,

⁷ Dane udostępnione przez Bundesagentur für Arbeit w Norymberdze.

ceniące własną autonomię, podczas gdy przedstawiciele kultur kolektywistycznych opisywani są jako bardziej zależni oraz zaangażowani społecznie (Wu, Keyzar, 2007; Brewer, Chen, 2007). Jednostki funkcjonujące w kulturach indywidualistycznych wykazują zatem skłonność do spostrzegania siebie jako niezależnych od grupy, preferowania własnych celów, a także pozytywnego odróżniania siebie od innych. W przeciwieństwie, ludzie w kulturach kolektywistycznych wyrażają gotowość do poświęcenia własnych celów na rzecz celów korzystnych dla większego kolektywu, kładą także silny nacisk na harmonię w grupie.

Powyższą dychotomię trafnie obrazuje typologia siedmiu wartości Schwartza (1999; Rysunek 4). Wśród wyróżnionych wartości znalazły się między innymi autonomia oraz konserwatyzm. Autonomia odnosi się do indywidualizmu, kulturowo potwierdzonej niezależności jednostki w grupie. Kultury autonomiczne (niezależne) przedstawiają osobę, jako niezależną w podejmowaniu decyzji, dla której społeczne interakcje bazują na umownych (kontraktowych) relacjach. W przeciwieństwie, konserwatyzm odnosi się do kolektywizmu, czyli kulturowo potwierdzonej współzależności pomiędzy członkami grupy. Jednostka spostrzegana jest w kulturze konserwatywnej jako przynależąca do grupy, w której panuje współzależność i wzajemne obligacje.

Najczęściej państwa Europy Zachodniej spostrzegane są jako bardziej autonomiczne (indywidualistyczne), podczas gdy kraje Europy Wschodniej przejawiają, według ogólnej opinii, tendencje konserwatywne (kolektywistyczne). Nasilenie poszczególnych charakterystyk kulturowych określa miejsce badanych grup narodowościowych na umieszczonym poniżej kontinuum (Rysunek 4).

Rysunek 4. Relatywne położenie każdego z regionów w kulturowej dymensji Schwartz'a.

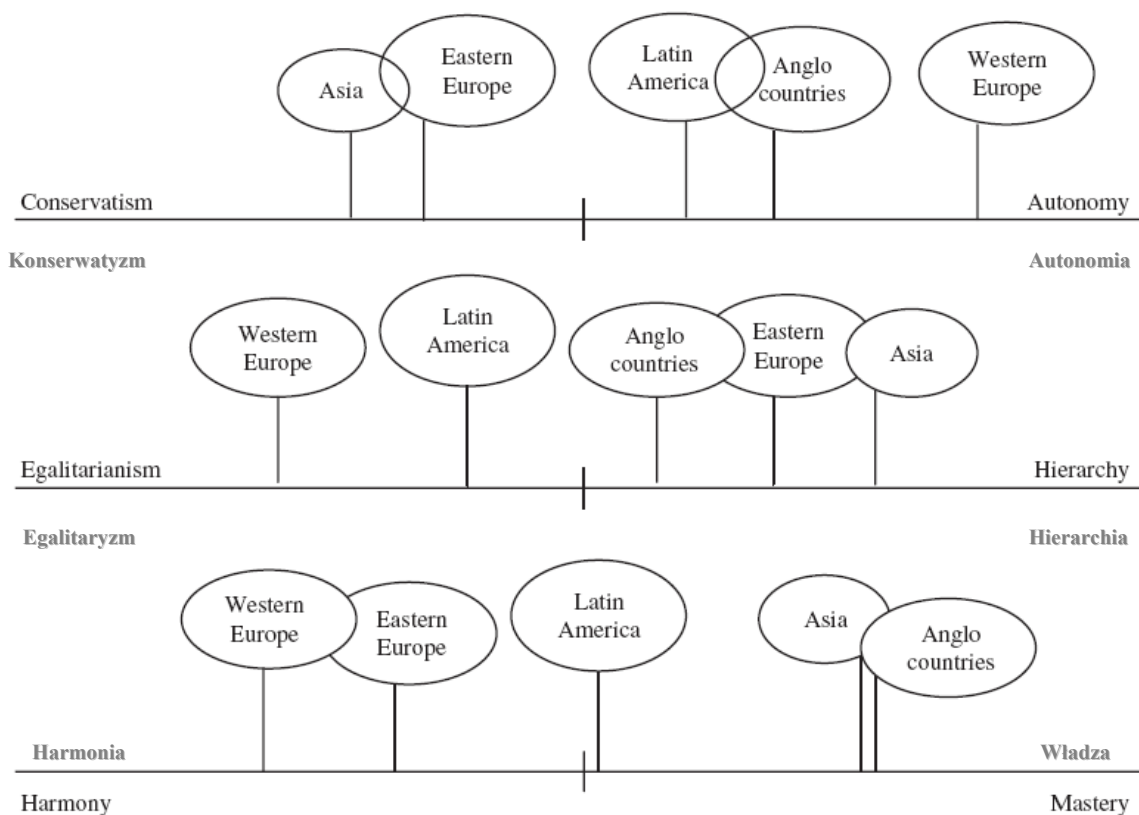


Fig. 1. Relative location of each region on Schwartz's (1999) culture dimensions.

Bazując na powyższej typologii wartości, należałoby stwierdzić, iż Polska, jako przedstawiciel Europy Wschodniej (*Eastern Europe*), powinna znacznie różnić się od analizowanych także w niniejszej rozprawie Niemiec, przynależących do Europy Zachodniej (*Western Europe*). Jeszcze do niedawna Polacy uważani byli za naród o silnej kulturze kolektywistycznej, w przeciwieństwie do zorientowanych indywidualistycznie obywateli Niemiec. Biorąc jednak pod uwagę zachodzące w naszym kraju ciągłe zmiany polityczno-gospodarcze oraz rosnące możliwości społeczno-ekonomiczne przypuszczać można, że kulturowy rozdźwięk pomiędzy rozważanymi państwami znacznie zmniejsza się. Dokonujące się przemiany mają wpływ na mentalność społeczeństwa polskiego. Ludzie coraz częściej podejmują rywalizację, zaczynają wierzyć we własne siły i możliwości, a także starają się unikać zależności od innych pracując na swój własny sukces. Zaczynają tym samym coraz bardziej cenić wartości charakterystyczne dla kultur indywidualistycznych. Częste i nieograniczone wyjazdy zagraniczne, w tym także w celach zarobkowych, przyczyniają się do zmiany dotychczasowych postaw oraz stylu życia. Zatem rozważając zagadnienie bezrobocia w analizowanych w niniejszej rozprawie krajach

(Polska, Niemcy), założyć można, że kultura w obu państwach nie determinuje znacznych różnic w obrębie tego problemu.

1.2. Znaczenie pracy w życiu człowieka⁸

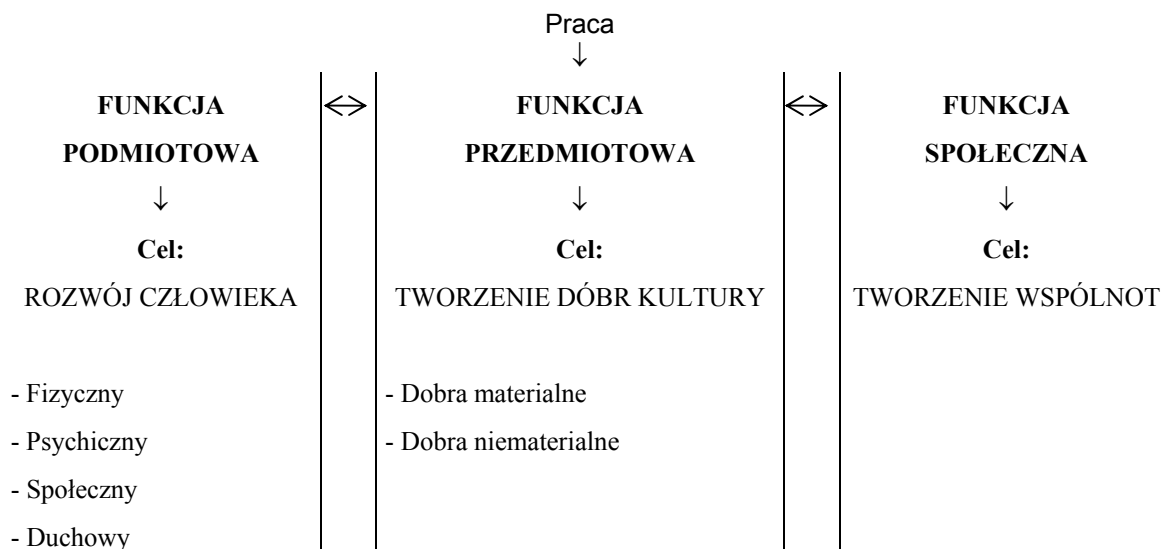
Brak pracy określany jest najczęściej jako sytuacja kosztowna. Badani bezrobotni skupiają się przede wszystkim na negatywnych stronach rozważanego zjawiska, wymieniając m.in. zubożenie materialne, ograniczenia rozwojowe oraz pogorszenie się poczucia własnej wartości. Mimo to, jak każda sytuacja społeczna, także bezrobocie posiada pewne pozytywne aspekty. Chcąc jednak dokonać głębszej analizy wielowymiarowości zjawiska braku pracy, warto najpierw zastanowić się nad stosunkiem osób bezrobotnych do samej pracy.

Praca, którą zdefiniować można jako „stałe wykonywanie płatnych czynności w określonym czasie oraz w określonym miejscu”⁹ jest wartością wysoko cenioną przez ludzi, ponieważ wyznacza najczęściej poziom ich egzystencji. Praca rozumiana jako „celowa działalność człowieka, która polega na przekształcaniu różnego typu dóbr i przystosowywaniu ich do zaspokajania potrzeb ludzkich”¹⁰ pełni najczęściej różne funkcje w życiu jednostki. Spełnia zatem funkcję o charakterze podmiotowym, przedmiotowym oraz społecznym (schemat 1.)

⁸ Na podstawie artykułu: Ślebarska, K. (2005a)

⁹ Encyklopedia socjologii, t.3, Warszawa 2000, s.174

¹⁰ Encyklopedia Popularna PWN, Warszawa, 1982, s.622

Schemat 1. Wielowymiarowe funkcje pracy (Kalinowski i in., 2005).

Poprzez pracę, w sposób bezpośredni, bądź pośredni, ludzie zaspokajają większość swoich potrzeb. Praca wpływa pozytywnie na rozwój zdolności, aktywności oraz obraz siebie. Również dzięki wynagrodzeniu za wykonywaną pracę można stopniowo pięć się na najwyższe szczeble w hierarchii Masłowa. Oczywiście z wykonywaną pracą wiązać mogą się również różnego rodzaju uciążliwości. Jeśli jednak rodzaj wykonywanej pracy dostosowany jest do możliwości pracownika, wszelkie zagrożenia, obciążenia lub utrudnienia mogą ulec znacznej redukcji (Kalinowski i in., 2005).

Poza oczywistą funkcją pracy, mianowicie zarabianiem na życie, Jahoda (za: Kieselbach, 2004a; Paul i in., 2004) wyróżnia następujące wymiary psychologiczne: narzucanie struktury czasowej; inicjowanie kontaktów oraz dzielenie się doświadczeniami z innymi osobami poza naturalną rodziną; reprezentowanie celów i przeznaczenia pracy poza wymiarem jednostki; wymuszanie aktywności; określanie statusu społecznego i identyfikacji społecznej. Przytoczona koncepcja utajonych funkcji pracy Jahody (za: Kasprzak, 2005, 2006) wskazuje, że utrata wartości gratyfikujących związanych z pracą pogarsza samopoczucie jednostki w wielu sferach.

Człowiek dorosły poświęca pracy zawodowej znaczną część swojego życia. Identyfikując się z wykonywaną przez siebie pracą często spostrzega świat przez jej pryzmat. Miejsce, jakie zajmuje praca w hierarchii wartości poszczególnych osób zależy od transmisji międzypokoleniowej określonych postaw, indywidualnego doświadczenia, a także zachodzących w otoczeniu zmian społeczno – gospodarczych.

Kępiński (1972) ujmując emocjonalny stosunek do pracy w dwa wzory kulturowe. Pierwszy z nich zawarty jest w Księdze Rodzaju, gdzie praca widziana jest jako kara za grzech pierworodny¹¹, drugi natomiast przedstawia radosne podejście do pracy, która stwarza możliwość włączenia się w akt Stwórcy. Wyróżnione rodzaje postaw charakterystyczne są dla każdej pracy, różne jest natomiast ich nasilenie. Każdy bowiem rodzaj pracy można traktować jako środek do zdobycia celu (pożywienia, godności itp.) lub jako cel sam w sobie, w którym dochodzi do wyzwolenia twórczych tendencji, jakie tkwią w człowieku. Praca rozpatrywana jest tu zatem jako środek do życia - dzięki niej człowiek uzyskuje środki potrzebne do codziennej egzystencji, a także jako akt twórczy, w trakcie którego człowiek przekształca określoną część otoczenia (Kępiński, 1972).

Postawa wobec pracy rozpatrywana może być na poziomie ogólnym oraz jednostkowym. Marrow (za: Isaksson i in. 2004) rozróżnia zaangażowanie w wykonywaną pracę w miejscu zatrudnienia oraz zaangażowanie w pracę w ogóle. Pierwszy rodzaj postaw przejawia się w zaangażowaniu w konkretny rodzaj pracy (miejsce zatrudnienia), drugi natomiast jest mocno związany z wykonywaniem poszczególnych czynności na przełomie życia jednostki. W tym sensie, zaangażowanie w pracę jest wyrazem wewnętrznej motywacji do podjęcia pracy i definiowane jako „wiara w centralność pracy i psychologiczne identyfikowanie się z pracą w ogóle” (Kanungo za: Isaksson i in., 2004, s.208). Postawa wobec pracy uznawana jest za względnie stałą właściwość, będącą skutkiem procesu socjalizacji, co oznacza, że praca stanowi ważny czynnik ludzkiej tożsamości. Jakkolwiek zaangażowanie jednostki w pracę może ulegać zmianom pod wpływem pewnych wydarzeń życiowych, jak na przykład utrata/brak zatrudnienia (Isaksson i in., 2004). W badaniach dotyczących sytuacji bezrobocia postawa wobec pracy rozpatrywana jest najczęściej jako stopień, w jakim dana osoba chciałaby być zaangażowana w płatne zajęcie (zatrudnienie).

Praca człowieka rozpatrywana jest przede wszystkim na poziomie materialnym, jako główne źródło zaspokojenia potrzeb związanych z codzienną egzystencją, jednak ma ona również charakter duchowy i *w zwyczajnym biegu rzeczy, wypełnia ludzkie życie i stanowi o jego wartości i sensie*¹². Wartość pracy rozpatrywana może być zatem ze względu na jej wymiar przedmiotowy, wyrażający się w możliwości doskonalenia świata i pozyskiwania

¹¹ „W pocie oblicza twego będziesz pożywał chleb” (Gen. 3, 19)

¹² Encyklika Laborem Exercens, n.11, [w:] Radwan i in. (1996)

dóbr materialnych oraz wymiar podmiotowy, przejawiający się w rozwoju człowieka (Mazur, 1992; Maslow, 1990).

Wartość, jaką człowiek przypisuje pracy zależy w dużym stopniu od doświadczeń z nią związanych. Osoba, która dotąd nie pracowała, może przypisywać własnemu zatrudnieniu niższą cenę, a działania ukierunkowane na znalezienie miejsca zatrudnienia spowodowane mogą być np. potrzebą dodatkowych funduszy na opłacenie dalszego kształcenia. W przypadku młodych ludzi, mogą oni działać również pod presją rodziny, która zakłada utrzymywanie dziecka do momentu ukończenia przez nie edukacji i niejednokrotnie nie zamierza, lub nie jest w stanie łożyć na dorosłą już osobę. Od młodego człowieka oczekuje się wręcz, że po ukończeniu szkoły, znajdzie pracę, i będzie pomagał rodzinie w trudnej sytuacji finansowej, zamiast dodatkowego obciążania budżetu domowego. W wartościowaniu pracy dużą rolę odgrywa jakość posiadanego do tej pory zatrudnienia. Jeśli osoba dopiero wchodząca na rynek pracy natrafi na zajęcie zgodne z jej zainteresowaniami oraz umiejętnościami, praca stanowić będzie dla niej pozytywną wartość. W przeciwnieństwie, zatrudnienie niezgodne ze zdolnościami jednostki będzie negatywnie oddziaływać na jej funkcjonowanie, a przez to także na jej postawę wobec pracy (O'Brien, Feather, 1990).

Wysokie miejsce pracy wśród wartości uznawanych przez człowieka zapewniają względy ekonomiczne i konieczność zarobkowania. Poza aspektem materialnym ludzie dostrzegają także w wykonywanej pracy możliwość osiągnięcia określonej pozycji społeczno-zawodowej, zdobycia uznania, a także budowania poczucia własnej wartości. Jak wykazują badania (Bolanowska, 1999) większość osób, które zostały pozbawione zatrudnienia podkreśla znaczenie pracy w życiu człowieka oraz za ważne uznaje posiadanie stałego i formalnego zajęcia.

1.3. Różne oblicza bezrobocia

Egzystowanie w danej sytuacji społecznej wiąże się z określonym statusem, bądź rolą społeczną, wpływając na sposób funkcjonowania ludzi w ich otoczeniu. Rola społeczna, którą przyjmuje na siebie bezrobotny, determinuje cechy jego zachowania, do których zaliczyć można skromny styl życia oraz posłuszeństwo, i które to cechy określone są przez formalne warunki regulujące przyznawanie zasiłku, jak też nieformalne oczekiwania społeczeństwa (Bańka, 1992). Społeczność, tworzona przez osoby bezrobotne, nie jest typową grupą społeczną, której definicja zakłada, iż każdy jej członek traktuje ją jako naturalne otoczenie, rozumie zachodzące w niej zdarzenia, a także czuje się w niej bezpiecznie. W obliczu wielowymiarowego kryzysu większość bezrobotnych nie będzie skłonna do utożsamiania się ze swoją grupą jako naturalnym i bezpiecznym, zarówno pod względem psychicznym jak też fizycznym, środowiskiem. Trudności w identyfikowaniu się z grupą osób bezrobotnych wynikają z wysokich kosztów, jakie musi ponieść nowy członek tej grupy.

Rozpatrując zjawisko bezrobocia można zatem stwierdzić, że dotyka ono wielu sfer życia człowieka, najczęściej pogarszając je coraz bardziej, w miarę wydłużającego się okresu pozostawania bez pracy. Sytuacja bezrobocia pociąga zatem za sobą negatywne konsekwencje, wśród których wyodrębnić można przede wszystkim obniżenie poziomu materialnego, stabilizacji życiowej, a także poczucie niższości i braku kompetencji (Retowski, 1995; Ratajczak, 2004). Takie zmiany są trudne do zaakceptowania, zwłaszcza przez osoby, które wysoko ceniły swoją pracę, często kosztem życia prywatnego, a także przez osoby, które ze względu na dotychczasowe niskie wynagrodzenie, nie mają oszczędności, z których mogłyby skorzystać. Narzucane przez sytuację bezrobocia ograniczenia nadwyrężają mocno niezależność podmiotu, co znajduje swoje odzwierciedlenie w przymusie starannego planowania wydatków, czy rezygnowania z dużej części zakupów. Stan zubożenia materialnego wydaje się mocno odczuwany przez bezrobotnych, którzy w sytuacji bezrobocia zauważają przede wszystkim zagrożenie dla subiektywnie odczuwanego dobrostanu finansowego, w dalszej kolejności dopiero, możliwe utrudnienia związane z rozwojem zawodowym, życiem rodzinnym i towarzyskim (Bańka, 1992). Analizowane zjawisko należy więc rozpatrywać także w aspekcie ekonomicznym,

ponieważ nakłady finansowe, jakie ponosi osoba bezrobotna są wysokie. Zaliczyć do nich można wydatki pochłaniane przez korespondencję z potencjalnym pracodawcą, dojazdy do biura pracy, i inne formy aktywności mające na celu zdobycie zatrudnienia.

Często też sytuacja bezrobocia ma negatywny wpływ na najmniejszą grupę społeczną, jaką jest rodzina zwłaszcza, gdy jej model przewiduje utrzymującego ją mężczyznę. W obliczu pogarszającej się sytuacji materialnej, rodzina może wnosić pretensje do „głowy domu” z racji nie wywiązywania się z powierzonej mu roli. On sam czuje się niepotrzebny, winny i mało zaradny. Powstające na tym tle konflikty pogłębiają dyskomfort psychiczny bezrobotnego, wprowadzają napięcie, zaburzają prawidłowy rozwój dzieci, a w konsekwencji mogą doprowadzić do rozpadu rodziny. Nie stanowi to jednak reguły, że każda osoba bezrobotna ma nieudane życie rodzinne. Często w sytuacji kryzysu członkowie rodziny jednoczą się, a więzi rodzinne scalają. To, w jaki sposób rodzina reagować będzie na zaistniałą sytuację zależy w pewnym stopniu od czynników, jak ilość lat spędzonych razem, a także od czasu przebywania bez pracy (Bańka, 1992).

Specyficzną kategorię osób funkcjonujących w społecznej przestrzeni bezrobocia stanowią ludzie młodzi. Podjęcie pierwszej pracy ma bowiem dla nich kluczowe znaczenie. Po okresie uwikłania w relacje zależności w rodzinie i szkole, praca stwarza szanse na usamodzielnienie się. Osoby młode napotykać jednak często na dużą trudność w znalezieniu pracy bezpośrednio po ukończeniu szkoły. Duża część zarejestrowanych czeka ponad pół roku na zatrudnienie (Ziomek, 1997). Wynikać może to z tego, że część osób kończących edukację nie do końca zainteresowana jest szukaniem pracy, lecz nastawiona bardziej na przedłużenie wakacji i wypoczynku po wyczerpującym okresie nauki. Takie osoby rejestrują się w urzędzie pracy automatycznie, przede wszystkim ze względu na przysługujące im z tego faktu świadczenia. Młodzi bezrobotni stają także często wobec pojawiającej się dysproporcji między poziomem umiejętności i kwalifikacji wyniesionych ze szkoły a wymaganiami pracodawcy. Kwalifikacje są często zbyt niskie, wymagania pracodawcy natomiast wygórowane. Również liczba opuszczających szkołę absolwentów może przewyższać istniejące na rynku pracy zapotrzebowanie. Wydłużający się okres poszukiwania pierwszej pracy niesie ze sobą liczne konsekwencje psychologiczne, społeczne oraz materialne, dotkliwie odczuwane przez bezrobotną młodzież. Trudności w znalezieniu zatrudnienia komplikują prawidłowy przebieg procesu usamodzielnienia się, zarówno społecznego, jak też materialnego.

Negatywne skutki braku pracy narastają wraz z przedłużającym się czasem pozostawania bez zatrudnienia, przyczyniając się niejednokrotnie do zaburzeń w rozwoju emocjonalnym i społecznym, powodować mogą także odczuwanie lęku, depresję, a także obniżoną samoocenę (Pietras, Buchta, 1993; Warr i in., 1988). Zmiana obrazu własnej osoby polega przede wszystkim na obniżeniu poczucia własnej wartości, zmniejszeniu wiary w siebie, poczuciu utraty możliwości działania. Przyczyniają się do tego negatywne doświadczenia związane z nieefektywnymi działaniami zaradczymi, jak kolejne rozmowy kwalifikacyjne, a także związane z zachwianiem pozycji w rodzinie i innych grupach społecznych.

Rozpatrując zjawisko bezrobocia warto zauważyć, że posiada ono również lepsze strony, na przykład zwiększenie ilości czasu, który można poświęcić rodzinie, zainteresowaniom, czy też pracom domowym (Retowski, 1995). Traktując osoby bezrobotne jako przynależące do jednej grupy społecznej można stwierdzić, że ta przynależność zapewnia im swobodę działania. Wolność przejawia się m.in. w nieograniczonym czasie, który można przeznaczyć na zajęcie się własnymi zainteresowaniami, czy poświęcić go rodzinie. Zarówno pozytywne, jak i negatywne konsekwencje funkcjonowania w sytuacji bezrobocia przyczyniają się do tworzenia jego społecznej przestrzeni (Borkowski, Marcinkowski, 1999).

Osoby dotknięte brakiem zatrudnienia mogą różnie reagować na sytuację, w jakiej się znalazły. Różnice w ocenie własnego położenia mogą zależeć od stopnia pogorszenia się lub utraty cenionych wartości spowodowanych brakiem pracy. Wartości zagrożone przez sytuację bezrobocia to najczęściej materialne podstawy egzystencji; zdrowie i dobre samopoczucie; prestiż, szacunek i kontakty społeczne; rozwój, samorealizacja; poczucie niezależności i kontroli nad własnym życiem; samoocena; poczucie bezpieczeństwa oraz stabilności życiowej (za: Chudzicka-Czupała, 2004). Można przypuszczać, iż osoba bezrobotna, która pobiera zasiłek a ponadto czerpie dochody z nielegalnej, tzw. pracy na czarno, może bardziej pozytywnie oceniać sytuację bezrobocia, niż osoba, która utrzymuje się tylko z zasiłku, a znalezienie pracy, legalnej lub nielegalnej, sprawia jej dużą trudność.

Zarówno zjawisko bezrobocia, jak i sposób jego doświadczania oraz ewaluacji są pod wieloma względami zróżnicowane. Derbis (2004) wskazuje na trzy rodzaje postaw osób pozostających bez pracy, mianowicie rezygnację, przystosowanie oraz nierealistyczny optymizm. Jednostkom zrezygnowanym brakuje poczucia bezpieczeństwa oraz nadziei, dotyczącej zarówno własnych osiągnięć życiowych, jak też wolnego czasu i satysfakcjonujących relacji ze znajomymi. Przystosowani czują się stosunkowo bezpiecznie,

radząc sobie najczęściej emocjonalnie z sytuacją braku pracy. Brak im jednak nadziei. Odmiennej charakterystykę posiadają nierealistyczni optymiści, którzy przejawiając niskie poczucie bezpieczeństwa, bazują głównie na wygórowanym poziomie nadziei. Konstruowanie nierealistycznie optymistycznych oczekiwań chroni ich przed popadaniem w rezygnację. Analogicznie do przytoczonych postaw, Derbis (2004) rewiduje rodzaje samopoczucia: szczęście, nieszczęście, obojętność, które towarzyszą bezrobotnym w ich codzienności. Przytoczone wyniki wskazują, że dane jednostki przez znaczną część dnia wydają się być szczęśliwe (ok.50%), nieco krócej obojętne (ok.30%), natomiast przez pozostałą resztę czasu dominujące staje się u nich poczucie nieszczęścia.

Ważnym aspektem sposobu spostrzegania bezrobocia, jak też oceny jego konsekwencji, jest orientacja społeczna jednostek dotkniętych brakiem pracy (Skarżyńska, Daab, 1993). Współczesny świat zdecydowanie akcentuje wartości indywidualistyczne, rodzi rywalizację, głosi odpowiedzialność za siebie oraz propaguje samodzielność i zaradność. W takiej rzeczywistości jednostka ceniąca wartości kolektywistyczne może czuć się zagubiona, a przez to napotykanne przez nią trudności w codziennym życiu mogą budzić frustrację. Osoba taka może skupiać się przede wszystkim na negatywnych konsekwencjach bezrobocia. Wyolbrzymiając niejednokrotnie negatywy może popadać w coraz większy pesymizm i apatię, a przez to obniżać własne zdolności zaradcze.

2. Wsparcie społeczne jako warunek prawidłowego funkcjonowania człowieka w sytuacji bezrobocia

Rozpatrując problem bezrobocia warto obrać kilka perspektyw, które pozwolą uzyskać szerszy jego ogląd. Sporne wydaje się zagadnienie kosztów wynikających z egzystowania w społecznej przestrzeni bezrobocia, przede wszystkim zaś jednostronne traktowanie sytuacji braku zatrudnienia jako definitywnie negatywnej i deprymującej podmiot. Dokonując ewaluacji konsekwencji wynikających z funkcjonowania bez zatrudnienia wyróżnić można zarówno negatywne jak i bardziej pozytywne aspekty. Warto jednak pamiętać, że obiektywna charakterystyka przestrzeni bezrobocia styka się z subiektywnymi odczuciami egzystujących w niej osób, które w przeważającej części nastawione są negatywnie. Niezależnie, czy przejawiają one postawę roszczeniową wobec społeczeństwa, dokonują zewnętrznej atrybucji przyczyn, załamują się, czy też starają się

zaadaptować i przyzwyczaić do istniejącej sytuacji, oceniają własne bezrobocie jako nieszczęście, krzywdę, bądź niesprawiedliwość. Ponadto bezrobocie stanowi zazwyczaj niechcianą i nieoczekiwaną sytuację. Brak pracy staje się zatem przyczyną zaburzenia równowagi między osobą i otoczeniem, często także obniża ogólny dobrostan człowieka, m.in. poprzez zmniejszenie możliwości zaspokajania potrzeb.

W takich okolicznościach osoby bezrobotne często zwracają się do odpowiednich osób z prośbą o wsparcie (Uehara, 1994). Zaproponowana przez Sarason definicja ujmuje wsparcie społeczne (*social support*) właśnie jako „pomoc dostępną dla jednostki w sytuacjach trudnych, stresowych” (za: Jaworska-Obłój, Skuza, 1986 s.733). Poszukując wsparcia osoba zwraca się do ludzi wchodzących w skład jej otoczenia, zarówno bliższego, jak też dalszego. Sieć powiązań i relacji społecznych podmiotu składa się na tzw. sieć wsparcia społecznego (Ratajczak, 1994). Sieć wsparcia, początkowo nazywana *siecią osobistą* (*personal network*), stanowi system relacji i związków podmiotu z innymi ludźmi (Vaux, 1988). Wszystkie osoby znajdujące się w otoczeniu bezrobotnego i wchodzące z nim w interakcje tworzą sieć społeczną, której cechy określają rodzaj możliwego wsparcia społecznego (Uehara, 1994). Członkowie sieci wsparcia stanowią zatem system oparcia, podtrzymujący psychofizyczny dobrostan danej jednostki (Turska, 2008b).

Człowiek może przynależeć do kilku różnych grup społecznych, jak rodzina, zespół pracowniczy, społeczeństwo etc. (Warr, 1987; Haslam, 2001). Jednostka funkcjonuje więc w przestrzeni społecznej, którą zdefiniować można jako układ stosunków między ludźmi współżyjącymi lub współdziałającymi ze sobą (Ratajczak, 1992). Podejmowane interakcje, jak również stosunki wzajemnej zależności stanowią główne rodzaje relacji międzyludzkich i zależą od przyjętych w danym środowisku społecznym norm, jak również od spostrzeganej wartości, jaką podmiot przypisuje istnieniu innych osób oraz styczności z nimi. Zazwyczaj kontakty interpersonalne dają jednostce poczucie przynależności, zaspokajają potrzebę przyjaźni, jednocześnie zmniejszając poczucie osamotnienia. Interakcja i współpraca z innymi ludźmi umożliwia realizację indywidualnie nieosiągalnych celów. Ludzka koegzystencja stanowi zatem źródło wsparcia społecznego (Warr, 2004). Kontakty z innymi ludźmi zacieśniają więzy pomiędzy podmiotem a pozostałymi osobami partycypującymi w danej sieci. Przynależność do takiej zbiorowości może wpływać na poczucie bezpieczeństwa, umiejętność poruszania się w otaczającym świecie, a także poczucie ogólnej akceptacji. Ważnym aspektem wsparcia społecznego jest świadomość przynależności do sieci wsparcia, czyli społeczna integracja, dzięki której osoba może czuć się pełnoprawnym członkiem społeczności (Popiołek, 1996). Percepcja istniejących

związków interpersonalnych oraz możliwość ich wykorzystania w razie potrzeby pozwala człowiekowi na dobre funkcjonowanie i poczucie komfortu psychicznego. Wynika z tego zatem, że już sama świadomość dostępności wsparcia pełni istotną rolę w prawidłowym funkcjonowaniu jednostki. W obliczu zaistniałych trudności ważne staje się jednak, aby integrację społeczną uzupełniały faktycznie zachodzące między członkami sieci wsparcia interakcje, dzięki którym możliwa jest wymiana zasobów między nadawcą pomocy i jej odbiorcą (Popiołek, 1996). Zgodnie z powyższym poglądem, Vaux (1988) rozważa wsparcie społeczne jako proces transakcyjny zawierający aktywną interakcję pomiędzy jednostką i jej otoczeniem. Taki właśnie sposób rozumienia wsparcia przyjęty został w niniejszej rozprawie.

2.1. Wsparcie otrzymywane vs wsparcie postrzegane

Rozpatrując wsparcie społeczne należałoby uwzględnić wsparcie spostrzegane oraz wsparcie otrzymywane (Dunkler-Schetter, Bennett, 1990; Schwarzer, Knoll, 2007). Spostrzegane wsparcie (*dostępne wsparcie; spostrzegane dostępne wsparcie*) opisywane jest jako wiara jednostki w dostępność wsparcia w razie potrzeby. Podstawą percepcji wsparcia jest więc wiara, że jednostka jest akceptowana i kochana, oraz że jest dostępny konkretny rodzaj wsparcia (Sęk, Cieślak, 2004). Spostrzegane wsparcie może więc być rozpatrywane jako poznawczy komponent wsparcia społecznego. Otrzymywane wsparcie oznacza natomiast wsparcie mające miejsce w trakcie interpersonalnej transakcji lub wymiany i może być rozpatrywane jako behawioralny komponent wsparcia społecznego. Otrzymywane od innych wsparcie często nazywane jest także aktualnym wsparciem (Goodwin i in., 2004).

W literaturze przedmiotu większość badań dotyczy percepcji wsparcia społecznego, relatywnie mniej natomiast przedstawia otrzymywane wsparcie społeczne. W tej tematyce uwagę zwraca się na wsparcie społeczne oferowane osobom, które znajdują się pod wpływem sytuacji trudnej i posiadają ograniczone możliwości lub umiejętności zaradcze (Sarason i in., 1990). Ponieważ bezrobocie spostrzegane jest najczęściej jako sytuacja trudna, ograniczająca zdolności zaradcze jednostek, tematyka niniejszych badań skupia się właśnie na wspieraniu otrzymywanym przez konkretne jednostki.

Otrzymywane wsparcie społeczne (Sęk, Cieślak, 2004) definiowane jest jako rodzaj interakcji społecznej, która zostaje podjęta przez jednego lub obu jej uczestników w sytuacji problemowej, trudnej, stresowej lub krytycznej. W toku tej interakcji dochodzi do przekazania lub wymiany emocji, informacji, instrumentów działania i dóbr materialnych (Tabela 3).

Tabela 3. Rodzaje otrzymywanego wsparcia społecznego (Sarason i in., 1990, 1994; Cutrona i in., 1990).

Rodzaje wsparcia społecznego	Znaczenie
Emocjonalne	Komunikowanie, że dana osoba jest kochana oraz akceptowana przez innych.
Informacyjne	Informacje, wiedza oraz rady.
Rzeczowe	Wszelkie dobra oraz praktyczna pomoc w obliczu istniejących problemów.
Wartościujące (<i>valuable support, esteem support</i>)	Pozytywny <i>feedback</i> dotyczący zdolności i umiejętności danej osoby oraz wyrażanie wiary w możliwość radzenia sobie przez nią z sytuacją trudną.

Najczęściej ludzie skłonni są udzielać wsparcia, gdy spostrzegają, że dana osoba znajduje się w ciężkiej sytuacji, to znaczy doświadcza negatywnych wydarzeń życiowych, bądź nie jest zdolna do radzenia sobie z zaistniałymi problemami. W przeciwnieństwie, gdy osoba odbierana jest przez otoczenie społeczne jako dobrze radząca sobie z daną sytuacją lub wręcz jako nie doświadczejaca w danej chwili trudności, nie będzie doznawała społecznych zachowań wspierających (Sarason i in., 1990; Popiołek, 2005). Wynika z tego, że jeśli w ocenie innych dana jednostka nie znajduje się pod wpływem sytuacji trudnej i aktualnie nie wymaga pomocy, udzielanie jej konkretnego wsparcia nie jest konieczne. W przypadku gdy w opinii społecznej jednostka będzie jednak potrzebowała wsparcia, najczęściej zostaną podjęte próby aby uzyskała ona potrzebną pomoc. Można zauważyć tu tendencję do zachowania ekonomii działań. Efektywność otrzymywanego wsparcia

społecznego może zatem zależeć od sytuacji. Działania wspierające podejmowane są najczęściej tym chętniej, im bardziej dana jednostka przekonana jest o ich słuszności. *Zaplecze* przejawianych wspierających zachowań trafnie przedstawia koncepcja banku wsparcia społecznego (Antonucci, Jackson, 1990).

Koncepcja Banku Wsparcia Społecznego ***(Concept of Social Support Bank)***

Koncepcja Banku Wsparcia Społecznego (Antonucci, Jackson, 1990) traktuje wsparcie jak kapitał, który umieszczony na koncie profituje po czasie. Umieszczamy pieniądze na rachunku bankowym, żeby w każdej chwili, gdy tylko zajdzie taka potrzeba, mieć do nich dostęp. Podobnie jest w przypadku wsparcia społecznego. Człowiek bierze pod uwagę swoje społeczne interakcje, relacje oraz wymiany z innymi i na ich podstawie tworzy pewne długoterminowe oczekiwania. Osoba zbiera na *koncie* ilość wsparcia, jakiego udzieliła innym oraz jakie otrzymała od otoczenia. Motywacja do utrzymywania takiego *konta* może być różna. Jednostka może udzielać innym wsparcia na zasadzie wzajemności za pomoc otrzymaną w przeszłości, lub ponieważ przewiduje, że konkretna osoba udzieli jej wsparcia w przyszłości. Ludzie mogą także posiadać bardziej globalną koncepcję swoich relacji z innymi udzielając im w razie potrzeby wsparcia, zakładając, że także będą mogli liczyć na pomoc w razie potencjalnych trudności. Oczekiwania odnośnie dostępnego wsparcia weryfikowane są w trakcie naturalnego wystąpienia określonych zdarzeń. Koncepcja Banku Wsparcia Społecznego opiera się na przekonaniu, że człowiek w sposób ciągły ocenia i szacuje ilość danego oraz otrzymanego wsparcia, jak również na oczekiwaniach podmiotu dotyczących przyszłej wymiany.

Modele wsparcia społecznego

W literaturze wyróżnić można kilka konkurencyjnych modeli działania wsparcia społecznego. Viswesvaran i in. (1999) analizują bezpośrednie, buforujące (tłumiące), moderujące oraz pośredniczące działanie tej zmiennej.

- **Model działania bezpośredniego** zakłada, że wsparcie społeczne działa bezpośrednio na stresory. Wsparcie odgrywa w tym podejściu korzystną rolę dla dobrostanu jednostki, wzmacnia ją niezależnie od występowania sytuacji trudnej. Dzięki wsparciu osoba mobilizuje własne zasoby w obliczu zaistniałej sytuacji trudnej (Eckenrode w: Viswesvaran, 1999). Istniejąca sieć wsparcia oraz dostarczane przez nią rzeczywiste wsparcie przyczyniać się może także do unikania trudnych wydarzeń życiowych (Sęk, 1986, 1997).
- **Model działania buforowego (hipoteza buforowa)** określa wsparcie społeczne jako czynnik obniżający skutki wywołane przez sytuację stresową. Hipoteza buforowa głosi, że wsparcie społeczne redukuje potencjalny negatywny wpływ niekorzystnych wydarzeń życiowych na dobrostan człowieka między innymi zmniejszając, lub wręcz zmieniając pierwotną percepcję sytuacji pod względem straty/zagrożenia na wyzwanie (Wills, 1991). Zatem wsparcie społeczne może być rozpatrywane jako zmienna buforująca negatywne skutki wywoływane przez sytuację trudną. Hipoteza działania buforowego (Wills, 1991; Sęk, Cieślak, 2004) podkreśla wpływ wsparcia społecznego na dobrostan jednostki.
- **Model działania moderującego (hipoteza moderująca)** utrzymuje, że wsparcie społeczne wpływa na związek pomiędzy sytuacją trudną a wywoływanymi przez nią skutkami (Viswesvaran, 1999). W tym podejściu zakłada się również istnienie innych zmiennych mających wpływ na jakość związku wsparcia społecznego z badaną zmienną (Sęk, Cieślak, 2004).
- **Model działania pośredniczącego** podobnie do hipotezy moderującej zakłada występowanie zmiennych pośredniczących w badanym związku dotyczącym wsparcia społecznego (Sęk, Cieślak, 2004). Jednak w rozważanym modelu zmienne te nie oddziałują na jakość związku lecz przyjmują rolę mediatorów.

Wyróżnione efekty działania wsparcia społecznego mogą występować jednocześnie (Mallinckrodt, Bennett, 1992). Wsparcie społeczne może zatem zwiększać dobrostan psychiczny człowieka, a przez to mieć wpływ na zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy. W sytuacji braku zatrudnienia wsparcie społeczne otrzymywane przez osoby bezrobotne może zarówno zwiększać dobrostan jednostki (działanie buforowe), jak też pozytywnie wpływać na aktywne poszukiwanie pracy (działanie bezpośrednie). Dzięki wsparciu jednostka jest w stanie zmienić ocenę własnych kompetencji i możliwości, a przez to zwiększa się jej poczucie zaradności. Otrzymywane wsparcie prowadzi ludzi do mobilizacji własnych zasobów. Osoby z poczuciem wsparcia społecznego powinny zatem lepiej radzić sobie z życiowymi wydarzeniami.

Jakkolwiek literatura dotycząca wsparcia społecznego skupia się przede wszystkim na pozytywnych jego efektach, jak podtrzymanie samooceny, czy mobilizacja potencjału wspieranej osoby (Gore, 1987; Ratajczak, 1992; Wills, 1991), w niektórych sytuacjach może ono prowadzić do przeciwnych efektów, mianowicie obniżenia poczucia kompetencji do samodzielnego radzenia sobie z trudnościami. W skrajności może nawet powodować uzależnienie się wspieranego od udzielanej mu pomocy (Chudzicka-Czupała, 2004; Turska 2008b). W odniesieniu do teorii sprawiedliwości oraz wzajemności, Gealson i in. (2008) sugerują, iż otrzymywana pomoc będzie odbierana w negatywny sposób, gdy wspierane jednostki będą otrzymywały więcej wsparcia, niż same są w stanie przekazać. Dostając wsparcie bez możliwości zwrócenia go, odwzajemnienia się w podobny sposób, może stresować jednostkę. Wspierany czuje się w tej sytuacji zobligowany do oddania tego, co otrzymał, jeśli jednak nie jest w stanie, zaczyna wątpić we własny status i użyteczność w danej relacji. Podobnie, przekazywanie większego wsparcia, niż samemu się otrzymało, może także wpływać stresująco na jednostkę. Można zatem przypuszczać, że otrzymywane wsparcie będzie odbierane pozytywnie, gdy własne relacje wspierające będą spostrzegane jako sprawiedliwe i wzajemne. W przeciwniej sytuacji, jednostki zaangażowane we wspierającą interakcję mogą odczuwać frustrację, gniew, czy depresję.

Mimo iż otrzymywanie wsparcia może powodować negatywne odczucia oraz pogarszać dobrostan człowieka, w przeważającej części oceniane jest przez osoby wspierane jako pozytywne (Gleason i in., 2008). Można przypuszczać, że otrzymywanie wsparcia daje osobie wspieranej poczucie bliskości, spostrzegane jest także jako wyraz troski i przejmowania odpowiedzialności za nią, co wzmacnia pozytywny odbiór wsparcia, nawet jeśli w tym samym czasie powoduje osobisty dystres. Dodatkowo, wsparcie jest lepiej oceniane, gdy wspierający spostrzegany jest jako troskliwy i zaangażowany partner relacji

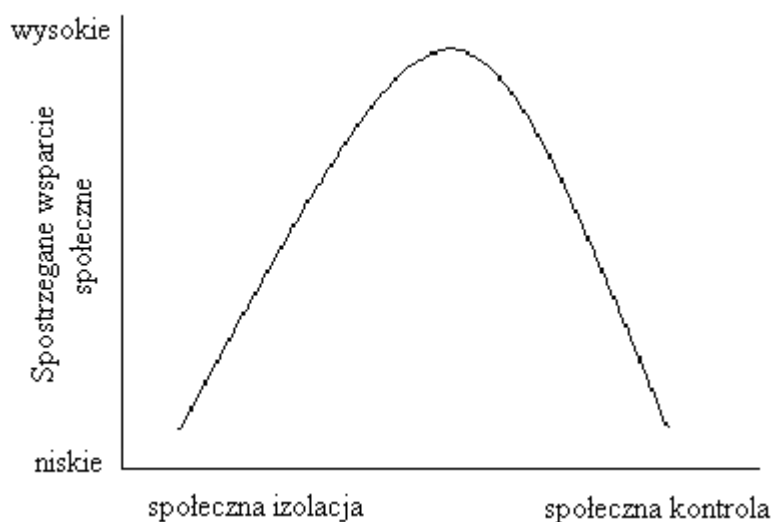
wspierającej. Ponadto, według Sęk (1997; Sęk, Cieślak, 2004), skuteczność wsparcia, a więc także i jego pozytywny odbiór, zależy przede wszystkim od trafności oferowanej pomocy, zarówno pod względem jakościowym, jak i ilościowym, a więc jej dostosowania do potrzeb wspieranej jednostki.

2.1.1. Adekwatność otrzymywanego wsparcia społecznego

Otrzymywane wsparcie uzależnione jest w dużym stopniu od rodzaju sytuacji, w jakiej znajduje się podmiot. Różne stresory mogą bowiem powodować odmienne skutki, a przez to zapotrzebowanie na określony rodzaj pomocy. Viswesvaran (1999) podkreśla wagę odpowiedniego wsparcia otrzymywanego z właściwego źródła w obliczu określonej sytuacji trudnej doświadczanej przez podmiot. Udzielanie odpowiedniego wsparcia wymaga zatem uwzględnienia rodzaju sytuacji trudnej, w której znalazła się osoba, poziomu kompetencji jednostki, aktualnego stanu psychicznego oraz czynników kontekstowych (Sęk, 1997). Zagadnienie adekwatności wsparcia społecznego istnieje w literaturze przedmiotu (Sęk, Cieślak, 2004; Viswesvaran, 1999) i rozumiane jest jako zgodność między rodzajem oraz wielkością otrzymywanego wsparcia i potrzebami osoby wspieranej. Jakość wsparcia zależy zatem od jego treści, zakresu oraz związku z konkretnym problemem. Dlatego też, żeby adekwatnie wspierać daną jednostkę, należy wziąć pod uwagę całokształt psychospołecznej sytuacji, w jakiej się znajduje (Steuden, Oleś, 2005). Odpowiednie wsparcie otrzymywane od innych, adekwatne do potrzeb wspieranej jednostki, stanowi bowiem bardzo ważny czynnik zwiększający zdolność do radzenia sobie z sytuacją trudną.

W przeciwieństwie, wsparcie nieadekwatne może prowadzić do odmiennych, niż założone, skutków. Wysoka intensywność otrzymywanego wsparcia społecznego może bowiem być spostrzegana przez jednostkę jako społeczna (zewnętrzna) kontrola. Percepcja własnej zależności od innych ludzi lub instytucji nie sprzyja zatem odczuciu bycia wspieranym przez otoczenie (Rysunek 5). *Więcej* nie zawsze oznacza *lepiej*. Osoba otrzymująca wysoki poziom wsparcia społecznego może czuć się *wspomagana*, z drugiej strony jednak może podejmować mniej zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy.

Rysunek 5. Związek pomiędzy gęstością sieci wsparcia a wielkością spostrzeganego wsparcia.



źródło: Quast (1985) za: Jaworska-Oblój, Skuza (1986)

Nadmierne, w stosunku do zapotrzebowania, wsparcie może być odbierane jako najbardziej pomocne, ponieważ poprawia samopoczucie osoby wspieranej w krótkim okresie czasu, jednak niekoniecznie musi wpływać na rozwiązanie istniejącego problemu (Lindorff, 2000). W przeciwieństwie, zbyt ubogie wsparcie społeczne zwiększa ryzyko pogorszenia się psychicznego dobrostanu jednostki oraz prowadzić może do poczucia osamotnienia. Adekwatne wsparcie społeczne będzie natomiast pozytywnie wpływać na dobrostan osób bezrobotnych oraz zwiększać ich pewność siebie w szukaniu nowej pracy.

Zdarza się jednak, że osoby wspierające nie dostrzegają faktycznych potrzeb bezrobotnych. Zwłaszcza pracująca część społeczeństwa charakteryzuje się często brakiem zrozumienia problemów doświadczanych przez osoby pozostające bez zatrudnienia, odznacza się także krytycznym stosunkiem, nawet podczas próby pomocy (Chirkowska-Smolak i in., 2004). Chudzicka (2004) podkreśla natomiast przejawianą przez osoby bezrobotne potrzebę uwagi, troski i pomocy ze strony otoczenia. Należy przy tym pamiętać, że rodzaj otrzymywanej pomocy ma związek z podejmowaną aktywnością zaradczą, dlatego tak ważne staje się zagadnienie jego adekwatności. Nieadekwatność wsparcia w stosunku do rzeczywistych potrzeb skłania osobę wspomaganą do koncentracji na obronie siebie, a przez to zamiast motywować do produktywnego działania może pogłębiać jej problemy (Popiołek, 1996).

Adekwatność otrzymywanego wsparcia społecznego jest tym większa, im bardziej oferowana pomoc dostosowana jest do potrzeb. Nietrafność jakościowa lub ilościowa otrzymywanego wsparcia może przemieniać się w dodatkowe obciążenie (Sęk, Cieślak, 2004; Turska, 2008b). Odpowiednie wsparcie natomiast wzmacnia tożsamość osoby, chroni samoocenę, a także sprzyja mobilizacji własnych zasobów, dzięki czemu jednostka uzyskuje środki do radzenia sobie z trudnościami (Chudzicka-Czupala, 2004). Ponadto otrzymywane wsparcie, odpowiednie do zapotrzebowania, powinno łagodzić skutki braku pracy oraz sprzyjać aktywności zaradczej.

2.2. Regulacyjna rola wsparcia społecznego w sytuacji bezrobocia

Doświadczanie sytuacji bezrobocia niesie ze sobą problemy związane z poczuciem własnej skuteczności oraz ogólnym dobrostanem człowieka. Wiener i in. (1999) przytaczają badania porównawcze, które pokazują, że osoby bezrobotne doświadczają większego stresu, wyższego poziomu depresji, a także niższego poziomu samooceny, niż osoby pracujące. Wsparcie społeczne traktowane jest w tej sytuacji jako czynnik wzmacniający tożsamość osoby, ułatwiający mobilizację zasobów oraz chroniący samoocenę (Chudzicka, 2004). Nieodpowiedni poziom wsparcia społecznego wzmacnia natomiast poczucie przygnębienia. Dodatkowo, osoby niezadowolone z posiadanego wsparcia deklarują najczęściej mniej optymistyczne perspektywy zmiany (Sarason, Sarason, 1982).

Skuteczne wsparcie udzielane osobom potrzebującym bazuje na założeniu: „pomagam tobie tak, abyś umiał sobie sam poradzić” (Katula za: Sul, 2001, s. 96). W tym znaczeniu podejmowane relacje wspierające pozwalają osobie bezrobotnej na regenerację oraz aktywizację własnych sił i zasobów. Wsparcie społeczne otrzymywane przez osoby bezrobotne pełni zatem istotną rolę w ich życiu. Ułatwia bowiem rozumienie otaczającego świata oraz własnego położenia. Wpływa także na przeżywane emocje, przyjmowane postawy oraz reguluje podejmowane przez dane jednostki działania odpowiednio je ukierunkowując i nadając im sens.

2.2.1. Wsparcie społeczne i jego związek z samooceną

Brak pracy może utrudniać samoakceptację, szczególnie poprzez pozbawienie człowieka podstaw do planowania oraz realizacji zamierzonych celów. Realizacja planów oddziałuje z kolei na obraz własnej osoby, którego wymiarem jest samoocena (Derbis, Bańka, 1998). Rosenberg (za: Waters, Moore, 2002) definiuje samoocenę jako dokonywaną i utrzymywaną przez jednostkę ocenę własnej osoby. Ocena ta wyraża postawę akceptacji, bądź nieakceptacji samego siebie.

Samoocenę człowieka można rozpatrywać ze względu na cechę lub stan. Podmiot charakteryzuje się pewnym ogólnym poziomem poczucia własnej wartości, które jednak ulega pewnym zmianom w zależności od zaistniałej sytuacji (Leary, 2002). Cecha jest stała w czasie i niezależna od pojawiających się okoliczności. W przypadku stanu, poszczególne zdarzenia mogą podwyższać lub obniżać ocenę spostrzeganego wymiaru (Ninot i in., 2005). Indywidualny poziom samooceny, jako cechy, jest relatywnie niezależny od obiektywnych zdarzeń, podczas gdy stan samooceny zmienia się odpowiednio do sukcesów i porażek doświadczanych przez jednostkę. Jednak nie każde pozytywne lub negatywne doświadczenie jednakowo wpływa na stan samooceny. Jednostka sama dokonuje selekcji ważnych dla niej dziedzin, na których opiera poczucie własnej wartości (Zeigler-Hill, 2006). Według modelu warunkowej samooceny (*model of contingent self-esteem*) (za: Zeigler-Hill, 2006) jednostka powinna doświadczać wzmocnienia samooceny na skutek odniesionego sukcesu w istotnej dla niej dziedzinie, podobnie niepowodzenie powodować powinno spadek samooceny.

W odniesieniu do samooceny rozpatrywanej jako cecha, bądź stan, Kernis (2005) rozróżnia dwie cechy samooceny, mianowicie poziom oraz stabilność (Tabela 4).

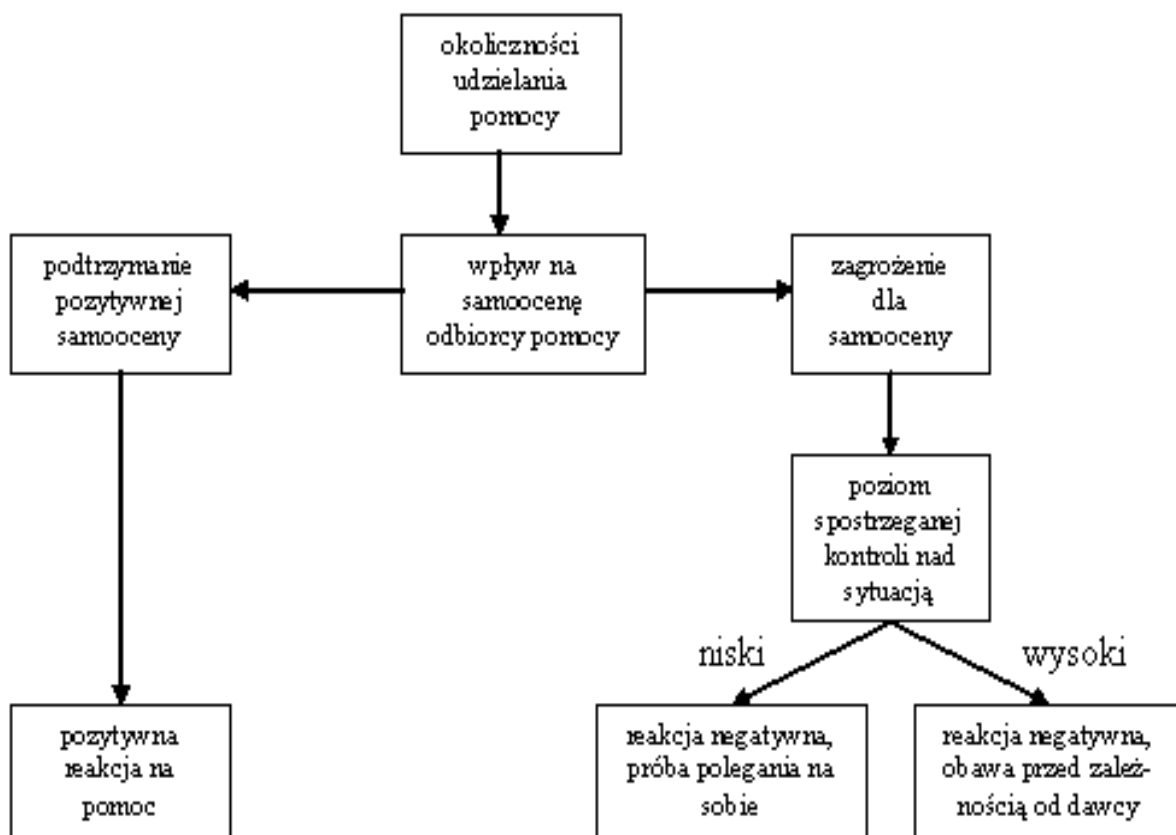
Tabela 4. Cechy samooceny (Kernis 2005).

Poziom samooceny	Reprezentacja jednostki dotycząca typowego lub globalnego poczucia własnej wartości.
Stabilność – niestabilność samooceny (<i>stability – instability</i>)	Poczucie własnej wartości bazujące na aktualnej sytuacji (kontekście).

Poziom samooceny odnosi się głównie do posiadanej przez osobę reprezentacji własnego, typowego lub globalnego, poczucia własnej wartości. Posiadane reprezentacje mogą ulegać zmianom, zmiany te jednak dokonują się zazwyczaj powoli. Stabilność (niestabilność) samooceny obejmuje natomiast krótkoterminowe zmiany w poczuciu własnej wartości, doświadczane przez jednostkę w zależności od zaistniałych okoliczności. Sytuacja bezrobocia będzie bez wątpienia wpływać na samoocenę osób dotkniętych brakiem pracy, najczęściej przyczyniając się do obniżenia jej poziomu.

Otrzymywane przez osoby bezrobotne wsparcie może być przez nie różnie interpretowane (Rysunek 5). Według Nadlera i Fishera (za: Adamiec, 1996) wpływ otrzymywanego przez daną osobę wsparcia na jej samoocenę ma duże znaczenie i często stanowi źródło problemów związanych z przyjmowaniem wsparcia. Negatywną reakcję na wsparcie przejawiają najczęściej osoby traktujące je jako zagrożenie własnej wartości. Osoby bezrobotne mogą zatem negatywnie reagować na otrzymywane wsparcie, gdy będzie ono zagrażało ich samoocenieniu (Rysunek 6).

Rysunek 6. Związek między reakcją na udzielanie pomocy a spostrzeganiem okoliczności jej udzielania – jako podtrzymujących dobrą samoocenę lub zagrażających jej.



Przyjmowanie pomocy od innych może powodować w podmiocie poczucie niższości lub rodzić obawę przed wejściem w relacje zależności od innych (Turska, 2008b). Wills (1991) sugeruje jednak, że relacje wspierające są pomocne osobom znajdującym się w obliczu sytuacji trudnej, ponieważ przeważnie utrzymują poziom samooceny. Nawiązując do definicji wsparcia społecznego, przede wszystkim wsparcie emocjonalnie pomaga w budowaniu pewności siebie oraz poczucia samoskuteczności, co z kolei prowadzi do działania (Cutrona, Russell, 1990). Dlatego też ten rodzaj wsparcia może dodatnio korelować z zachowaniami zaradczymi (Kinicki, Latack, 1990).

Głównie bliskie relacje interpersonalne mogą pełnić tę funkcję, m.in. poprzez umożliwianie jednostce wypowiadania się, rozmowy o własnych słabościach, błędach, bez obawy przed karą, czy potępieniem (Wills, 1991; Popiołek, 2005). O takich bowiem rzeczach i myślach łatwiej powiedzieć komuś zaufanemu, akceptującemu daną osobę. Stanowi to dużą wagę dla jednostki w utwierdzaniu się we własnej wartości jako osoby. Wills (1991) wskazuje na transakcję wspierającą, która podtrzymuje samoocenę podmiotu, jako najbardziej wartościowy aspekt pomocy. Obecność członków rodziny lub znaczących osób pomaga bezrobotnemu utrzymać poczucie własnej wartości na odpowiednim poziomie (Atkinson i in., 1986). Wsparcie społeczne pochodzące z sieci wsparcia podnosi zatem samoocenę jednostki, a przez to pomaga jej stawiać czoła codziennym wydarzeniom. Okazywane przez otoczenie wsparcie w znacznym stopniu może wzmacniać poczucie własnej wartości osób bezrobotnych, a przez to skłaniać je do większej aktywności w radzeniu sobie z problemem bezrobocia. Wysoki poziom samooceny sprzyja bowiem uporczywości w dążeniu do celu oraz motywuje do jego osiągnięcia (za: Kofta, Doliński, 2000). Bezrobocie powoduje znaczne nadwyższenie dotychczasowej kondycji materialnej, statusu oraz pełnionej do tej pory roli społecznej i pozycji zajmowanej w grupie. Utrata zatrudnienia obejmuje często obniżenie samooceny u wielu osób. Jednak płynące z sieci społecznej wsparcie, dodatkowo trafne jakościowo oraz ilościowo, może prowadzić do pozytywnych skutków odczuwanych przez osoby znajdujące się bez pracy. Otrzymywane wsparcie społeczne ułatwia bowiem człowiekowi rozumienie rzeczywistości oraz planowanie własnych, adekwatnych do sytuacji działań (Popiołek, 1991).

2.2.2 Koncepcja twardości (*hardiness*) Kobasy w kontekście wsparcia społecznego

W drugiej połowie lat 90-tych Kobasa (1979) wskazała na pozytywną cechę osobowości, która łagodzi skutki sytuacji trudnej. Według teorii Kobasy osoby z twardą osobowością charakteryzują się silnym zaangażowaniem, wigorem, nadawaniem znaczenia wydarzeniom oraz wewnętrznym umiejscowieniem poczucia kontroli (Tabela 5), dzięki czemu, narażone na stres, rzadziej doświadczają negatywnych konsekwencji zaistniałych okoliczności, niż *nietwarde* jednostki (Almedom, 2005).

Twardość rozumiana jest jako „uogólniona zdolność do korzystania z dostępnych osobowościowych i środowiskowych zasobów, w celu najefektywniejszego spostrzegania, interpretowania i radzenia sobie ze stresem” (Kobasa, Puccetti, 1983, s.843).

Tabela 5. Komponenty twardości (Kobasa, 1979).

Komponenty twardości	
ZAANGAŻOWANIE (<i>commitment</i>)	Zdolność odczuwania głębokiego oddania i zaangażowania w podejmowane w życiu działania.
KONTROLA (<i>control</i>)	Wiara w możliwość kontrolowania lub wpływania na doświadczane wydarzenia.
WYZWANIE (<i>challenge</i>)	Traktowanie zmiany jako ekscytującego wyzwania służącego dalszemu rozwojowi.

Twardość rozważana jest jako cecha osobowości, która kształtuje się stosunkowo wcześniej oraz wykazuje względną stałość w czasie. Jakkolwiek podlegać może ona zmianom pod wpływem konkretnych wydarzeń (Bartone, 1999). Osoba twarda charakteryzuje się więc wiarą w sens życia oraz dużym zaangażowaniem w podejmowane działania. Posiada dodatkowo wysoki poziom poczucia kontroli, a także jest otwarta na

zmiany i wyzwania życiowe. Dana jednostka skłonna jest do interpretowania bolesnych, bądź stresujących doświadczeń jako normalnego aspektu ludzkiej egzystencji, dodatkowo traktując je jako interesującą i wartościową część własnego życia (Bartone, 1999).

Mechanizm pozytywnego efektu twardości w radzeniu sobie z sytuacją trudną obejmuje poznawczą interpretację, jakiej dokonuje jednostka w obliczu stresujących zdarzeń (Beasley i in., 2003). Tendencja do odnajdywania i nadawania pozytywnego znaczenia wydarzeniom życiowym stanowi bowiem charakterystyczną właściwość twardości (Kobasa, 1979). Termin *poznawcza twardość* (Kobasa, 1979; Kobasa, Puccetti, 1983) użyty został do opisu zachowań adaptacyjnych osób charakteryzujących się elastycznością (*resilience*). Poznawczo twarda osoba wierzy w możliwość kontroli lub wpływu na wydarzenia, wykazuje zaangażowanie w podejmowane przedsięwzięcia oraz traktuje zmianę jako wyzwanie. Posiada dodatkowo zdolność do poznawczego dostosowania się. Twardość jest zatem cechą osobowości posiadającą zarówno poznawczy, jak i behawioralny aspekt.

Twarda osobowość charakteryzuje się opisanymi właściwościami (zaangażowanie, kontrola, wyzwanie), koncepcja twardości nie rozpatruje jednak owych właściwości osobno, lecz zakłada ich współwystępowanie w radzeniu sobie z sytuacją trudną. Maddi (2002) podkreśla wagę posiadania wszystkich trzech komponentów twardości.

Dlaczego tak ważne jest posiadanie wszystkich trzech komponentów twardości?

Skutki różnicy nasilenia poszczególnych właściwości (Maddi, 2002)

Sytuacja	Kontrola	Zaangażowanie	Wyzwanie
1.	+	-	-
2.	-	+	-
3.	-	-	+

Charakterystyka poszczególnych rodzajów sytuacji:

1. Kontrola (+); zaangażowanie (-); wyzwanie (-) :

Osoba taka chciałaby kontrolować wyniki działań, jednocześnie nie chciałaby tracić czasu ani wysiłku na naukę wyciąganą z własnych doświadczeń lub angażowanie się w kontakty z innymi ludźmi, rzeczami lub wydarzeniami. Osobę taką charakteryzowałaby niecierpliwość, skłonność do irytacji oraz izolowania się, egoizm, jak również skłonność do spostrzegania siebie jako kogoś lepszego od innych.

2. Kontrola (-); zaangażowanie (+); wyzwanie (-) :

Jednostka taka byłaby związana z innymi osobami, rzeczami oraz zdarzeniami, nigdy nie myślałaby jednak o możliwości wpływu na innych poprzez interakcje lub korzystanie z ich doświadczeń. Osobę taką charakteryzowałaby słaba osobowość (lub jej brak) i zatracanie siebie poprzez przejmowanie od innych poglądów w nadawaniu sensu zdarzeniom.

3. Kontrola (-); zaangażowanie (-); wyzwanie (+) :

Osoba byłaby zaabsorbowana nowością, nie zważając przy tym na inne osoby, rzeczy lub wydarzenia, oraz nie wyobrażając sobie możliwości wpływu na otoczenie. Podmiot spostrzegany mógłby być jako stale się uczący, jednak mogłoby to być trywialne, poprzez porównanie z jego inwestycją w nowość, ekscytującą samą w sobie.

Zewnętrzne źródła, jak wsparcie społeczne oraz źródła wewnętrzne, jak poczucie kontroli i zaangażowanie, wpływają na dobrostan oraz jakość ludzkiego życia. Zarówno wsparcie społeczne, jak i twardość pozytywnie korelują z psychologicznym dobrostanem człowieka (Ben-Zur i in., 2005). Obie zmienne opisywane są jako chroniące i pomagające jednostce osiągnąć optymalne wyniki na całej przestrzeni życia (Wallace i in., 2001).

Kobasa i in. (1982) wskazują na silną relację pomiędzy wsparciem społecznym a twardością. Poziom wsparcia społecznego jest według autorki zależny od poziomu twardości. Możliwa jest jednak dwustronna relacja pomiędzy wsparciem społecznym a rozważaną charakterystyką podmiotową. Blaney i Ganellen (1990) podają alternatywny związek tych dwóch zmiennych, wykazując dwie możliwe relacje: 1. Osoby twarde ujawniają zachowania, dzięki którym otrzymują dużą ilość wsparcia oraz spostrzegają wysoki poziom wsparcia społecznego, ale również 2. doświadczanie oraz świadomość znajdowania się we wspierającym otoczeniu powoduje i wzmacnia cechy twardości. Odwołując się do podjętej w niniejszej rozprawie tematyki bezrobocia, można stwierdzić, że egzystowanie w środowisku wspierającym będzie podtrzymywało, bądź wręcz wzmacniało poziom twardości bezrobotnych jednostek.

3. Zaradność i bezradność

Człowiek podlega wpływom otoczenia społecznego, w którym egzystuje, a jednocześnie sam dąży do oddziaływania na nie tak, by osiągnąć własne zamierzenia i zaspokoić potrzeby. Potrafi również dostosować się do wymogów zmieniającego się otoczenia, poprzez przyjęcie stawianych wymagań i wykształcenie potrzebnych cech (Ratajczak, 1992). W przypadku, gdy podmiot posiada zbyt małe możliwości aby sprostać oczekiwaniom otoczenia, jego szanse na zaspokojenie własnych potrzeb także maleją. Obniża się jednocześnie poczucie sprawstwa i możliwości wpływu na daną sytuację. Wszystko to powoduje, że istniejąca między człowiekiem a otoczeniem równowaga ulega zaburzeniu. Naturalną tendencją człowieka jest dążenie do zachowania stanu równowagi między nim samym a środowiskiem, dlatego też będzie on podejmował starania, by przywrócić, uległe zakłóceniu, wzajemne dopasowanie.

W przypadku zaburzenia równowagi sytuacji, przebieg podejmowanych działań również ulega zakłóceniu, a w konsekwencji realizacja zadania staje się mniej prawdopodobna. Mówimy wówczas o sytuacji trudnej (Tomaszewski, 1975). Tomaszewski wyróżnia pięć głównych rodzajów sytuacji trudnych, które mogą współwystępować i przenikać się (Tabela 6).

Tabela 6. Charakterystyka sytuacji trudnych wg. T.Tomaszewskiego (1975).

Rodzaj sytuacji trudnej	
Deprywacji	Brak możliwości zaspokojenia podstawowych potrzeb, co nie pozwala na normalne funkcjonowanie.
Przeciążenia	Zadanie zbyt trudne dla wykonującej je osoby.
Utrudnienia	Występowanie przeszkód (np. ograniczenia umysłowe, braki kwalifikacyjne)
Konfliktowa	Działanie sił przeciwstawnych, bądź sytuacja walki lub rywalizacji.
Zagrożenia	Zagrożenie cenionych wartości (np. zdrowia, życia, rodziny).

Sytuację bezrobocia można niewątpliwie sklasyfikować jako sytuację trudną. Osoba pozostająca bez pracy, nawet jeżeli otrzymuje pomoc finansową, często nie może zaspokoić swoich podstawowych potrzeb, a przez to nie jest w stanie normalnie funkcjonować. Wartości, które do tej pory były cenione przez osobę jako pracownika czy ucznia, stają w obliczu dużego zagrożenia. Ograniczenia finansowe mogą utrudniać znalezienie zatrudnienia, które to działanie wymaga pewnych nakładów finansowych, m.in. na dojazdy do pracodawców, rozmowy telefoniczne itp. Bezrobotny nie zawsze też posiada odpowiednie środki materialne na doksztalcanie się, przekwalifikowanie, lub inny rodzaj zdobywania doświadczeń zawodowych.

Reakcje człowieka na brak pracy są bardzo zróżnicowane. Model faz, poprzez które przechodzi osoba bezrobotna (*phase model of unemployment*) wyróżnia 4 następujące etapy: szok po utracie pracy, optymizm, pesymizm oraz w efekcie akceptację własnej sytuacji. Proces ten trwa najczęściej od 6 do 9 miesięcy od utraty pracy (Eisenberg, Lazarsfeld za:

Cassidy, 2001; Zawadzki, Lazarsfeld, 1993) i prowadzi do apatii i poczucia beznadziei. Człowiek w obliczu braku pracy i trudności w jej znalezieniu przechodzi przez wyżej wymienione fazy reakcji na bezrobocie, przejawia różne nastroje, od pozytywnych do negatywnych, przejawia też różne zachowania zaradcze. Można tu przytoczyć trzy główne postawy wobec bezrobocia, wyróżnione przez Lazarsfelda (za: Manek, 1995), które odpowiadają kolejnym fazom reakcji na brak pracy (optymizmu - pesymizmu - apatii). Postawa niezałamania charakteryzuje osobę, która nie poddaje się niekorzystnej sytuacji i snuje plany, które w przyszłości będzie realizować. Przeciwną jej postawę, rezygnacji, przejawia bezrobotny, który przywiązuje wagę do życia „tu i teraz”, a jego działania skupiają się na ograniczaniu potrzeb i wydatków. Ostatnią postawę: załamania, wykazuje osoba, która ze względu na odczuwaną depresję i przekonanie o całkowitym braku wpływu na sytuację, nie podejmuje żadnych działań. Przytoczone postawy mogą się kształtować m.in. na podstawie spostrzegania i odbierania rzeczywistości. Zysk (za: Manek 1995) w swoim modelu indywidualnego nastawienia do rzeczywistości wyróżnia nastawienie prorozwojowe, które zakłada aktywne działanie, w celu osiągnięcia stanu pożądanego, oraz nastawienie nierozwojowe, zakładające podejmowanie tylko takich działań, które wymuszają obecne potrzeby i wymagania. Zatem, bezrobotny o nastawieniu prorozwojowym będzie aktywnie dążył do zdobycia zatrudnienia, a jego strategię zaradcze będą regulowane przez cele, które zamierza osiągnąć. Bezrobotny przejawiający nastawienie nierozwojowe będzie natomiast bierny, a jego działania ograniczać się będą do zaspokajania podstawowych potrzeb. Pomimo że osoby bierne są przeważnie niezadowolone ze swojej sytuacji, nie podejmują jednak prawie żadnych działań, w celu poradzenia sobie z nią (Retowski, 1995a). Dodatkowo ta grupa bezrobotnych nastawiono jest roszczeniowo wobec reszty społeczeństwa, m.in. rządu, pracowników urzędów pracy etc., obarczając ich odpowiedzialnością za znalezienie miejsca zatrudnienia.

Obok jednostek biernych Retowski (1995a) wyróżnia osoby przystosowane, które nauczyły się żyć w przestrzeni bezrobocia, potrafią poruszać się w niej, zdobywać wszelkiego rodzaju zasiłki i zapomogi, jak też czerpać dodatkowy dochód z pracy dorywczej. Z punktu widzenia ogólnie przyjętej definicji bezrobotnego, są to jednak jednostki bierne, ponieważ ich codzienne funkcjonowanie najczęściej nie obejmuje szukania legalnego zatrudnienia. Stosunkowo dobrze radzą sobie z brakiem pracy jednostki wyrachowane (Retowski, 1995a, 2004). Charakteryzują się one silnym przekonaniem, że są w stanie samodzielnie podjąć pracę. Ich zaradność skupia się jednak przede wszystkim na podtrzymywaniu dobrostanu psychicznego, niż na faktycznych działaniach skierowanych na

poszukiwanie zatrudnienia. Wysoka ocena własnych szans na wyjście z bezrobocia dodaje bowiem pewności siebie, z drugiej jednak strony może sprawiać, że konkretne działania są odkładane w czasie. Najbardziej aktywną grupą okazali się desperaci (Retowski, 1995a, 2004), którzy najmocniej odczuwają negatywne psychofizyczne skutki bezrobocia. Pomimo iż nie poczuwają się do osobistej odpowiedzialności za znalezienie miejsca pracy, kosztowna sytuacja zmusza ich do podejmowania aktywnych poszukiwań.

Sytuacja trudna wymaga od człowieka podjęcia działań zaradczych. Zaradność definiowana może być jako poznawczy i behawioralny wysiłek włożony w poradenie sobie z wydarzeniami ocenianymi przez jednostkę jako stresujące (Lazarus, Folkman za: Wanberg, 1997). Podstawowe działania osób dotkniętych brakiem pracy powinny skupiać się na szukaniu zatrudnienia. Pomocą w tym zakresie służą m.in. urzędy pracy, biura pośrednictwa pracy, gdzie bezrobotni mają możliwość zapoznania się z odpowiednimi ofertami zatrudnienia. Dodatkowym rodzajem aktywnych zachowań bezrobotnych jest samodzielne poszukiwanie zatrudnienia, odwiedzanie zakładów pracy, składanie dokumentów aplikacyjnych, podejmowanie kontaktów z pracującymi znajomymi lub innymi bezrobotnymi. Powyższe formy aktywności zaradczej są najczęściej stosowanymi metodami szukania pracy przez osoby bezrobotne (Manek, 1995). Rzadziej wykorzystywaną formą szukania pracy jest tworzenie własnego miejsca zatrudnienia, poprzez rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Taka forma związana jest jednak z ryzykiem niepowodzenia, co mogłoby pociągać za sobą duże straty materialne.

Osoby, których działania ukierunkowane na szukanie pracy spotykały się z permanentną negacją ze strony potencjalnych pracodawców, bardzo przeżywają swoje porażki i często zaprzestają dalszych starań, przyjmując postawę bierną (Ślebarska, 2005b). Przekonanie o własnej nieporadności, nieprzydatności, braku wpływu na sytuację powoduje powstanie u bezrobotnych poczucia bezradności i apatii. Przejawiana przez nich niechęć do działania sprawia coraz większe trudności w przejściu z przestrzeni bezrobocia do przestrzeni ludzi pracujących. Na stan przygnębienia ma wpływ także gwałtowne zmniejszenie się zakresu czynności, które bezrobotny jest w stanie podejmować, głównie z przyczyn finansowych, jak również z obniżonego poziomu możliwości. Bezrobotny nie ma już takiego jak dotąd wpływu na otoczenie, kontakty ze znajomymi ulegają znacznej redukcji, bądź w ogóle zostają zerwane, przez co osoba bez pracy może czuć się odizolowana od społeczeństwa, bezsilna i niepotrzebna. Wraz z wydłużaniem się okresu bezrobocia, pojawia się poczucie bezradności, które wzmacniane jest kolejnymi niepowodzeniami na drodze do uzyskania zatrudnienia.

Doświadczanie kolejnych niepowodzeń przez osoby szukające pracy, staje się dla nich swoistym treningiem bezradności (Seligman, za: Kofta, Sędek, 1987; Chudzicka, 1995). Kiedy człowiek spostrzega brak swego wpływu na otoczenie, podejmowane przez niego działania nie przynoszą pożądanych efektów. Skoro zaś aktywność człowieka, nastawiona na osiągnięcie zamierzonego celu, nie przynosi żadnych rezultatów, podejmowanie dalszych prób wydaje się bezsensowne. Jeżeli dotychczasowe starania o uzyskanie zatrudnienia nie były efektywne, bezrobotny zaczyna przewidywać nieskuteczność przyszłych działań, dlatego też zaprzestaje ich podejmowania. Oszacowanie aktualnej sytuacji życiowej, własnych możliwości oraz przewidywanie efektów działania stanowi zatem ważny element podejmowanej aktywności zaradczej. Derbis i Bańka (1998) przytaczają 7 głównych kryteriów, według których jednostka może dokonać takiej oceny. Bezrobotny może więc wziąć pod uwagę: 1) przychód – bogactwo i praca; 2) środowisko życia, dom; 3) zdrowie; 4) edukację, wykształcenie; 5) porządek społeczny; 6) przynależność społeczną, 7) rekreację i wolny czas. Można założyć, że poszczególne osoby będą oceniały wymienione kryteria w sposób bardzo zróżnicowany, co może znajdować odzwierciedlenie w podejmowanych przez nie działaniach skierowanych na poszukiwanie zatrudnienia. Hamulcem w podejmowaniu działań zaradczych są często wewnętrzne bariery występujące w świadomości bezrobotnych. Posiadane przez nich nawyki, wyniesione z pracy, czy ze szkoły, nastawienie do własnej sytuacji życiowej, bądź akceptacja drogi dom - miejsce pracy, w znacznym stopniu utrudniają i zmniejszają efektywność podejmowanej aktywności zaradczej (Borowski, Marcinkowski, 1999).

Można zatem przypuszczać, że aktywność i efektywność osób poszukujących zatrudnienia uzależniona jest często od ich nastawienia oraz wiedzy na temat własnej sytuacji życiowej oraz form szukania pracy i przygotowania się do działania. W obliczu bierności, a także niewiedzy na temat możliwości podejmowania zachowań zaradczych, powstaje wiele form pomocy przeznaczonych dla osób bezrobotnych. Formy pomocy mogą być różne, jednak ich głównym celem jest aktywizacja osób do szukania pracy, zachęcenie ich do podejmowania intensywniejszych starań.

3.1. Zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy (*job search behaviour*) jako rodzaj radzenia sobie z bezrobociem

Zachowania zaradcze podejmowane przez osobę w sytuacji trudnej dzielone są najczęściej na zachowania zorientowane na problem (zadanie) oraz zorientowane na emocje. Strategia zadaniowa ukierunkowana jest na konfrontację z problemem, generowanie alternatywnych rozwiązań, zwalczanie pojawiających się przeszkód oraz eliminowanie źródła już zaistniałych trudności. Zachowania nakierowane na emocje pozwalają natomiast jednostce zredukować nieprzyjemne napięcie emocjonalne oraz utrzymać dobrostan psychologiczny poprzez stosowanie takich technik, jak dystansowanie się, czy minimalizowanie problemu. Osoby stosujące strategię zorientowaną na emocje często starają się unikać konfrontacji z istniejącymi przeszkodami (Derbis, Bańka, 1998; Manek, 2004; Wanberg, 1997).

Podobna typologia zachowań zaradczych zaproponowana została przez Latack (Kinicki, Latack, 1990). Obejmuje ona zachowania zorientowane na kontrolę oraz zorientowane na ucieczkę (Tabela 7).

Tabela 7. Typologia zachowań zaradczych Latack (Kinicki, Latack, 1990).

Zachowania zorientowane na kontrolę	Behawioralne i poznawcze strategie obejmujące poszukiwanie pracy lub pogłębianie własnych zdolności i kwalifikacji.
Zachowania zorientowane na ucieczkę	Ucieczka od sytuacji stresowej poprzez unikanie myślenia o braku pracy.

Strategie zorientowane na kontrolę, stosowane przez osoby bezrobotne, obejmują poświęcanie czasu na poszukiwanie miejsca zatrudnienia, przegląd, podnoszenie lub zmianę posiadanych zdolności i kwalifikacji, uczestniczenie w kursach i szkoleniach, czy też angażowanie się w pracę organizacji niosących pomoc osobom dotkniętym brakiem pracy. W przeciwieństwie, strategie zorientowane na ucieczkę w sytuacji braku zatrudnienia

obejmują próbę unikania myślenia o braku pracy, lub przekonywanie siebie, że sytuacja bezrobocia to jeszcze nie koniec świata (Kinicki, Latack, 1990; Wanberg, 1997).

Postępowanie zaradcze determinowane jest w głównej mierze specyfiką zaistniałych okoliczności. Najczęściej jednostka przejawia zróżnicowane zachowania zaradcze w zależności od sytuacji, w której się znajduje. Zachowania mające na celu poradzenie sobie z brakiem pracy w swoim założeniu obejmują bogaty zbiór działań, podejmowanych najczęściej świadomie oraz nabytych w procesie uczenia się (Manek, 2004). Niektóre działania zaradcze podejmowane przez osoby bezrobotne przynoszą pozytywne efekty w bardzo krótkim czasie, okazując się jednak druzgocącymi w przyszłości. Dzieje się tak na przykład w sytuacji, gdy jednostka chcąc zrekompensować sobie utratę lub brak pracy wyjeżdża na *wakacje*, bądź też wydaje całą finansową odprawę. Podobne zachowania mogą przynieść pewną natychmiastową ulgę, ale w dłuższej perspektywie nie sprzyjają znalezieniu etatu, ani też wzmocnieniu dobrego samopoczucia (Wanberg, 1997).

Mimo, że radzenie sobie z bezrobociem nie musi oznaczać jedynie działań ukierunkowanych na znalezienie miejsca zatrudnienia (patrz: Tabela 6), to jednak najbardziej skuteczną i pożądaną strategią jest poszukiwanie pracy. W powszechnym rozumieniu brak podejmowania działań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy określa się wręcz brakiem zaradności (Chirkowska-Smolak, 2004).

Aktywność ukierunkowana na znalezienie zatrudnienia obejmuje celowe i wolicjonalne działania ukierunkowane na znalezienie miejsca pracy. Zachowania zorientowane na poszukiwanie pracy (*job search behaviour*) definiowane są jako „ukierunkowana na cel aktywność podejmowana jako reakcja na istniejące rozbieżności pomiędzy stanowiącym cel zatrudnieniem a obecną sytuacją” (Kanfer i in., 2001, s.838). Zachowania zorientowane na poszukiwanie pracy rozpatrywane są jako rodzaj aktywnego radzenia sobie z własnym bezrobociem. Poszukiwanie zatrudnienia oznacza m.in. podejmowanie określonych kroków w określonym czasie w celu znalezienia płatnego zatrudnienia. Podobnie Vinkour i Schul (za: Song i in., 2006, s.491) określają poszukiwanie pracy jako „behawioralną drogę prowadzącą do zatrudnienia”.

Chirkowska-Smolak (2004) przytacza dwa rodzaje podejścia do problemu poszukiwania pracy, mianowicie model ekonomiczny oraz model psychologiczny. W modelu ekonomicznym rozpatrywane są zmienne ekonomiczne, jak wysokość zasiłku, stopa bezrobocia, czy stałe przedziały płacowe dla określonych stanowisk. Człowiek jest tu spostrzegany jako jednostka dążąca do maksymalizacji użyteczności oraz racjonalnie podchodząca do poszukiwania zatrudnienia. W ujęciu ekonomicznym bezrobotny

podejmując działanie będzie uwzględniał wysokość otrzymywanego zasiłku oraz wysokość wynagrodzenia za określoną pracę. Model aktywności wydaje się być znacznie uproszczony: odpowiedni urząd przedstawia osobie bezrobotnej ofertę pracy, a ona akceptuje ją, bądź odrzuca, w zależności od ustalonego wcześniej minimum oczekiwanego wynagrodzenia. Efektywność poszukiwania pracy w tym podejściu wiązana jest z przede wszystkim z czysto finansową kalkulacją, pomijana jest natomiast rola zmiennych psychologicznych w tym procesie.

W modelu psychologicznym większą uwagę zwraca się natomiast na czynniki psychologiczne odgrywające dużą rolę w procesie szukania zatrudnienia. Poszukiwanie pracy rozpatrywane jest tu jako działanie składające się z kilku faz, a podejmowana aktywność zmienia się w trakcie ich trwania. W procesie szukania zatrudnienia wyróżnić można: 1) fazę preparacyjną (przygotowawczą; orientacyjną), podczas której działania jednostki skupiają się wokół zdobywania informacji dotyczących potencjalnej pracy oraz 2) fazę aktywnego poszukiwania i wyboru (Chirkowska-Smolak, 2004).

Poszukiwanie pracy to proces, podczas którego jednostka gromadzi informacje na temat potencjalnego miejsca zatrudnienia. Na proces ten składają się rozległe poszukiwania, czyli orientacja w istniejących możliwościach, jak również poszukiwania bardziej ściśle, mające na celu zdobycie szczegółowych informacji o danych możliwościach (Barber i in., 1994).

Można wyróżnić kilka aspektów szukania zatrudnienia przydatnych do znalezienia akceptowanej pracy, mianowicie wykorzystywanie dostępnych źródeł, intensywność poszukiwań, jak również jakość informacji docierających do podmiotu w trakcie podejmowanych starań (Barber i in., 1994). Typowe źródła wykorzystywane podczas szukania zatrudnienia można podzielić na formalne, jak państwowe, bądź prywatne agencje pośrednictwa pracy oraz nieformalne, jak krewni, znajomi czy przyjaciele. Wykorzystywanie źródeł nieformalnych w staraniach o etat najczęściej przynosi lepszy efekt. *Osobiste kontakty* odgrywają bowiem kluczową rolę w możliwościach znalezienia zatrudnienia. Dlatego też poprzez charakterystykę osób bezrobotnych, poszukujących pracy, oraz ich *kontaktów*, można w dużym stopniu przewidywać zachowania skierowane na znalezienie zatrudnienia (Brown, 2000). Jakkolwiek korzystanie wyłącznie z nieformalnych źródeł zaczyna tracić swoją efektywność. Zarówno proces szukania pracy, jak i techniki selekcyjne stają się coraz bardziej powszechne i trudne. Coraz więcej przedsiębiorstw stosuje zaawansowany proces selekcji z użyciem pełnej baterii technik rekrutacji. W rezultacie osoby poszukujące pracy zmuszone są poświęcać więcej czasu i wkładać więcej

wysiłku w znalezienie zatrudnienia. Dlatego też istnieje ogólne przekonanie, że korzystanie z większej ilości źródeł powinno prowadzić do lepszych sposobności uzyskania zatrudnienia (Saks, 2006).

Intensywność poszukiwania pracy definiowana jest jako wytrwałość, natężenie oraz wysiłek wkładany w podejmowane działania (Barber i in., 1994). Intensywność podejmowanych poszukiwań zwiększa możliwość znalezienia zatrudnienia, przez co przyczynia się do krótszego okresu pozostawania bez pracy. Kanfer i in. (2001) pokazują, że zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy pozytywnie korelują ze statusem zatrudnienia. Osoby bezrobotne zaangażowane w aktywność ukierunkowaną na poszukiwanie zatrudnienia mają zatem większe szanse na znalezienie miejsca pracy.

W odniesieniu do modelu uczenia się (*learning model*) szukania pracy, poszukujący uczą się w trakcie trwania podjętego procesu skuteczniejszych i efektywniejszych technik szukania zatrudnienia (Barber i in., 1994). Bezrobotni są więc w stanie zmienić swoje zachowania ukierunkowane na znalezienie pracy w taki sposób, aby wygenerować lepsze efekty. Blau (za: Saks, Ashforth, 2000) opisuje takie działania jako aktywne zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy. Polegają one przede wszystkim na aktualnym poszukiwaniu zatrudnienia oraz procesie decyzyjnym, jak wysyłanie własnych podań o pracę lub uczestniczenie w rozmowach kwalifikacyjnych z potencjalnymi pracodawcami (Saks, 2006).

3.1.1. Efekty poszukiwania pracy

Poszukiwanie pracy (*job search*) staje się integralnym i fundamentalnym aspektem dzisiejszego życia zawodowego. Ludzie coraz częściej zmieniają pracę na skutek dynamiki sytuacji ekonomicznej, restrukturyzacji oraz zmian na rynku pracy, czy też zmian w dotychczas wykonywanych zajęciach. Zmiany te powodują, że badania poświęcone poszukiwaniu pracy (*job search*) stają się coraz bardziej ważną i znaczącą dziedziną (Côté i in., 2006).

Konsekwencje poszukiwania pracy (*job search outcomes*) to efekty, jakie udaje się osiągnąć jednostce w procesie szukania zatrudnienia: zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną, otrzymywanie ofert pracy, jak również podpisanie umowy o pracę oraz jakość danego zatrudnienia (Saks, 2006; van Hooft i in., 2004). Najbardziej pożądanym

celem zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy jest jej znalezienie. W swojej metaanalizycznej pracy Kanfer i in. (2001) pokazują pozytywny związek pomiędzy intensywnością podejmowanych poszukiwań i znalezieniem zatrudnienia, zarówno u osób starających się o pierwsze, jak i o ponowne zatrudnienie. Intensywność szukania płatnego zajęcia zwiększa szansę na sukces, dlatego też istnieje większe prawdopodobieństwo, że osoby bezrobotne angażujące się w większą i różnorodną działalność zaradczą otrzymają nowe miejsce pracy. Choć proces szukania zatrudnienia może powodować w początkowym etapie negatywne skutki, podjęty wysiłek może się jednak okazać efektywny i korzystny dla jednostki dopiero po dłuższym czasie (Wanberg, 1997).

Ważnym aspektem znalezienia płatnego zajęcia, jako celu zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy, jest jakość zatrudnienia. Aktywność skierowana na znalezienie pracy pozytywnie koreluje z jej jakością, ponieważ większa intensywność poszukiwań zwiększa możliwości, przez co pozwala poszukującemu na wybranie najlepszej oferty (van Hooft i in., 2005).

W swoich badaniach van Hooft i in. (2005) wykazują pozytywny związek pomiędzy zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy (*job search behaviour*) oraz jej osiągnięciem. Również Saks (2006) dowodzi, że aktywne działania podejmowane w celu znalezienia pracy najlepiej przepowiadają ilość podjętych rozmów kwalifikacyjnych oraz otrzymanych ofert pracy. Zauważa on występowanie pośrednich efektów w relacji pomiędzy zachowaniami skierowanymi na poszukiwanie pracy i zatrudnieniem. Uczestnictwo w rozmowach kwalifikacyjnych stwarza bowiem większą szansę na otrzymanie ofert pracy, konkretne oferty pracy prowadzą z kolei do statusu pracownika (Saks, Ashforth, 2000; Saks, 2006). Działania podejmowane w celu znalezienia zatrudnienia stają się zatem predyktorem przyszłego zatrudnienia.

3.2. Predyktory podejmowania zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy

Zachowanie podlega wpływom zarówno otoczenia, w jakim znajduje się jednostka, jak też wpływom wewnętrznych procesów podmiotu. Z kolei na procesy wewnętrzne oraz indywidualny sposób reagowania na otoczenie oddziałują takie zmienne, jak zdolności, osobowość, czy wcześniejsze doświadczenia życiowe (Wiener i in., 1999). Dlatego też cechy podmiotowe, jak również wsparcie społeczne przytaczane są jako predyktory zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie zatrudnienia (Wiener i in., 1999).

Zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy (*job search behaviour*) stanowią kompleks zachowań zależnych nie tylko od indywidualnych zdolności i możliwości, lecz także od zasobów i sposobności znajdujących się poza osobistą kontrolą podmiotu (van Hoof i in., 2004). W podejmowaniu zachowań zaradczych może mieć udział wiele czynników, m.in. wiek, typ sytuacji stresowej, ocena zdarzeń, cechy osobowości, jak również wsparcie społeczne. W środowisku coraz bardziej rywalizującym lepsze zrozumienie poszukiwania pracy można osiągnąć poprzez rozpatrzenie roli cech osobowościowych w tym procesie (Boswell i in., 2006). Należą do nich przede wszystkim zasoby jednostki, które wchodzi w interakcję z procesami wsparcia społecznego, jak poziom samooceny, twardości oraz przekonanie o różnych formach kontroli, odgrywających często ważną rolę w ocenie perspektyw dotyczących własnej przyszłości.

3.2.1. Samoocena

Portret własnej osoby pełni bardzo ważną funkcję w życiu człowieka. Zarówno społeczne, jak i zawodowe zachowania jednostki regulowane są w znacznym stopniu przez wizerunek własnej osoby. Na podstawie samooceny osoba potrafi tworzyć indywidualny plan działania, niezwykle ważny w obliczu konieczności radzenia sobie z sytuacją trudną (Wanberg, 1997; Wilczyńska-Kwiątek, 2004).

Obraz własnej osoby podlega gwałtownym zachwianiom w przypadku nagłych zmian w otoczeniu i życiu podmiotu. Lewin (za: Wilczyńska-Kwiątek, 2004) dowodzi, że w

takiej sytuacji zachodzi proces tzw. ożywienia, przejawiający się w dążeniu jednostki do przywrócenia pożądanego stanu równowagi. W przypadku, gdy zabiegi jednostki nie przyniosą oczekiwanych skutków, a sytuacja niekorzystna nadal trwa, dochodzi do zmiany jednego z elementów dotychczasowego systemu, mianowicie zmianie ulega wizerunek własny osoby i podejmowane przez nią działania. Doświadczane niepowodzenia w trakcie szukania pracy przyczyniają się do pogorszenia samopoczucia psychicznego podmiotu (Kasprzak, 2005). Obniżenie się samooceny może z kolei prowadzić do podejmowania nieadekwatnych zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy (Coxford, 1998).

Podejmowanie działań zaradczych w sytuacji braku pracy wiąże się z wiedzą człowieka na swój temat. Znajomość własnych cech, zdolności, czy umiejętności odgrywa ważną rolę w procesie planowania i podejmowania działań (Wilczyńska-Kwiatek, 2004). Ludzie posiadają własne przekonania odnośnie swoich kompetencji, skuteczności i oczekiwań dotyczących sukcesu lub porażki, które wiążą się z pytaniem: *Czy potrafię wykonać to zadanie?* (Eccles, Wigfield, 2002). Jeśli osoba odpowie na powyższe pytanie twierdząco, będzie działać lepiej, ponieważ jednostki posiadające wyższy poziom samooceny są bardziej pewne siebie i swoich zdolności rozwiązywania problemów. Samoocena stanowi bowiem jedno z podstawowych dóbr człowieka, które określa wartość celu oraz determinuje podejmowane działania. W teorii sprawiedliwości Rawls (za: Yanal, 1987) określa podstawowe dobro jako wartość, której pragnie przeciętny człowiek bardziej niż innych, pożądanym przez niego rzeczy. Samoocena stanowi zatem podstawowe dobro społeczne, ponieważ zawiera poczucie własnej wartości, przeświadczenie, że posiadana koncepcja życiowego planu jest warta podejmowania wysiłku oraz implikuje pewność we własne zdolności. W przeciwnym wypadku, gdy osoba nisko ocenia wartość własnych planów, może wykonywać je bez przyjemności, bądź nie cieszyć się z ich realizacji.

Aby wyjaśnić to zjawisko można odnieść się do dymensji samooceny zaproponowanej przez Rawls'a (za: Yanal, 1987), która zakłada *dobrą (pozytywną)* oraz *złą (negatywną)* samoocenę. Dobrą samoocenę można osiągnąć tylko wtedy, gdy osoba w pełni wie, jakie dobra uznaje za ważne oraz tylko w sytuacji, gdy osiągnięcie (pozyskanie) danych dóbr wymaga nakładu pracy. Dobra samoocena bazuje zatem na osiągnięciach danej jednostki, która przykłada wagę do własnych możliwości, zdolności etc., dzięki którym ma duży wkład w realizację pożądanego celu. Znaczącą rolę odgrywają tu przekonania jednostki dotyczące własnego wkładu w osiągnięcie założonego celu, do którego przykłada dużą wartość. W przeciwieństwie, dobra, które pojawiają się nagle i bez wysiłku nie będą przyczyniały się do zwiększenia samooceny. W tym kontekście osoby generalnie nie są w

stanie przykładać wartości do tego, czego do tej pory nie ceniły lub do tego, co udało im się zbyt łatwo osiągnąć.

W trakcie trwania bezrobocia samoocena osób często spada tak, że obniża zdolność radzenia sobie z własną sytuacją. W przypadku, gdy osoby pozostające bez pracy będą niewłaściwie wspierane przez otoczenie, przejawiana przez nie aktywność ukierunkowana na poszukiwanie zatrudnienia oraz ewentualny sukces w tym zakresie zamiast podnosić samoocenę może wręcz wywoływać odwrotny efekt (*zła* samoocena). Powodować może to z kolei negatywne skutki, ponieważ ludzie z negatywną samooceną generalnie gorzej funkcjonują (za: Kofta, Doliński, 2000). Uważając, że nie posiadają odpowiednich kompetencji często nie podejmują jakichkolwiek prób działania, a przez to nie wykorzystują szansy na osiągnięcie pożądanego celu. Dodatkowo, ewentualne porażki generalizują na wszystkie aspekty swojego funkcjonowania.

Taylor i Brown (za: Kofta, Doliński, 2000) wskazują na zjawisko nadmiernego optymizmu w ocenie własnej sytuacji oraz przyszłości, jak również percepcji własnego wpływu na bieg wydarzeń. Sugerują oni, że ludzie posiadający bardzo wysoką samoocenę funkcjonują zazwyczaj lepiej niż osoby charakteryzujące się niskim poczuciem własnej wartości, jakkolwiek zbytne przecenianie własnych zdolności oraz szans na osiągnięcie sukcesu może również doprowadzić do porażki. Pozytywna ocena własnej wartości sprzyja jednak podejmowaniu starań w celu osiągnięcia pożądanego celu (Kinicki, Latack, 1990; Lane i in., 2002). Bezrobotni z wyższą samooceną będą zatem wykazywać większą skłonność do przejawiania zachowań zorientowanych na kontrolę (m.in. aktywne szukanie pracy), ze względu na wiarę w siebie, która wspiera podejmowane działania zaradcze. Poczucie własnej wartości sprzyjać będzie działaniom skierowanym na poszukiwanie miejsca zatrudnienia.

3.2.2. Twarda osobowość (*hardy personality*) w obliczu braku zatrudnienia

Kobasa (1979; Kobasa i in., 1985) podkreśla, że osoba twarda posiada jasny sens własnych wartości i celów oraz wierzy w ich ważność (zaangażowanie, nie alienacja od „Ja”); silną tendencję do aktywnego angażowania się w swoje otoczenie (wigor nie wegetacja); oraz wiarę w możliwość kontroli i wpływu na doświadczane zdarzenia (wewnętrzne umiejscowienie poczucia kontroli). Właśnie takie przekonania i tendencje stają się bardzo przydatne w radzeniu sobie z niekorzystnymi wydarzeniami. Podjęte działania służą przeformułowaniu zaistniałej sytuacji w mniej trudną (Kobasa i in., 1982). Twardość oznacza zatem predyspozycje do pozytywnego zmagania się z przeciwnościami losu.

W przeciwieństwie, osoba o niskim poziomie twardości skłonna jest do spostrzegania otoczenia jako bezcelowego, nieposiadającego znaczenia, a nawet zagrażającego. W obliczu stresujących zdarzeń jednostka taka będzie czuła się bezradna, posiadając przekonanie, że życie byłoby lepsze, gdyby nie zachodziły w nim jakiekolwiek zmiany. Jednocześnie brakuje jej wiary w wagę oraz możliwość rozwoju, co sprawia, że w interakcji z otoczeniem cechuje się pasywnością. W obliczu stresujących wydarzeń osoba o niskim poziomie twardości nie będzie miała podstaw do pozytywnej oceny poznawczej, jak również do podjęcia odpowiednich działań (Kobasa i in., 1982).

Brak pracy rozpatrywany jest zazwyczaj jako nieplanowane wydarzenie, niechciane przesunięcie ucznia, bądź pracownika do przestrzeni osób bezrobotnych na skutek zwolnienia lub innych form pozbawienia zatrudnienia. Wykluczenie osoby z grona pracowników najczęściej charakteryzowane jest jako trudne dla większości jednostek. W obliczu braku pracy osoby twarde potrafią jednak zmobilizować swoje zdolności zaradcze (Crowley i in., 2003). Wybór strategii radzenia sobie z zaistniałą sytuacją zależy od sposobu spostrzegania jej przez daną jednostkę. W przypadku, gdy osoba ocenia sytuację jako wyzwanie, wybierać będzie częściej strategię skoncentrowaną na zadaniu (Chudzicka, 2004). Osoby twarde (*hardy person*) traktują zmiany właśnie jako wyzwanie, które służy przede wszystkim dalszemu rozwojowi. Można twierdzić, że osoby bezrobotne charakteryzujące się twardością będą skłonne do spostrzegania własnego braku pracy jako zadania, które należy rozwiązać. Osoby bezrobotne o wysokim poziomie twardości

przejawiać będą zatem zaangażowanie we własne działania mające na celu znalezienie pracy, a także wiarę, że mogą w pewnym stopniu kontrolować wydarzenia, w których dostrzegają wyzwanie i szansę na dalszy rozwój. Wiara we własną skuteczność oraz zdolność do odpowiedniego korzystania z dostępnych źródeł ma wpływ na podejmowanie aktywności ukierunkowanej na szukanie zatrudnienia.

3.2.3. Percepcja perspektyw zawodowych a aktywność zaradcza

Wyobrażenia na temat własnej przyszłości pełnią ważną rolę w aktywności przejawianej przez człowieka. Tworzenie własnych perspektyw związanych z pracą i życiem zawodowym pozwala ukierunkować się na konkretny cel, a tym samym ułatwia jego realizację.

Tyszka (1993, s.77) definiuje perspektywy życiowe jako „ogólne widoki jednostek lub grup (...) na przyszłość, odnoszące się głównie do ról społecznych (zwłaszcza zawodowych), miejsca jednostki w społeczeństwie i ogólnej sytuacji życiowej w przyszłości”. Osoba tworzy własne perspektywy w oparciu o czynniki zewnętrzne (obiektywne), jak np. sytuacja polityczno-gospodarcza kraju, czy warunki środowiskowe, a także biorąc pod uwagę własne zasoby. Posiadane przez jednostkę wyobrażenia dotyczące przyszłości pełnią ważną funkcję motywującą podmiot do podejmowania określonej aktywności w celu osiągnięcia zamierzonego celu. Rola motywacyjna posiadanych perspektyw zależy jednak od ich stopnia realności (Tyszka, 1993). Mglistość wyobrażeń przyjmujących bardziej formę marzeń, niż założeń lub oczekiwań zakłócać będzie możliwość ich osiągnięcia. Konkretnie i realne plany pozwalają natomiast odpowiednio dobrać strategię ich realizacji.

Współczesne teorie motywacji (Eccles, Wigfield, 2002; Feather, O'Brien 1986, 1987) skupiają się na wierze jednostki we własne kompetencje i skuteczność, oczekiwaniach sukcesu lub porażki oraz poczuciu kontroli nad możliwymi wynikami. Jeśli osoba uzna, że jest w stanie wykonać zamierzone zadanie, również podjęte przez nią działanie będzie bardziej adekwatne i efektywne. Wiara we własne siły oraz możliwość sprostania zadaniu sprawia, że podmiot jest skłonny do wyboru celów stanowiących dla niego wyzwanie. W zależności od oczekiwanego wyniku oraz wartości mu przypisywanej, dana osoba wybiera określone zachowanie. Nastawienie na osiągnięcie pożądanego wyniku wskutek podjętych

działań oraz uprzednie doświadczenia jednostki stają się zatem podstawą przyszłych wyborów dotyczących odpowiednich zachowań (Borders i in., 2004).

W obliczu aktualnej sytuacji na rynku pracy bezrobotni często deklarują brak perspektyw na zmianę, czyli otrzymanie zatrudnienia. W konsekwencji czują się niejako zwolnieni z odpowiedzialności za szukanie pracy i nie podejmują działań (Kasprzak, 2005). Postawa bierna chroni osobę przed dodatkowymi kosztami psychologicznymi, nie sprzyja jednak poprawie jej rzeczywistej sytuacji. Kolejne niepowodzenia na drodze do zatrudnienia zmniejszają oczekiwanie sukcesu, obniżają motywację do działania oraz powodują wycofanie się z aktywności.

3.2.3.1. Teoria oczekiwań i wartości (*expectancy-value theory*) Feathera – rola stosunku wobec pracy w procesie jej poszukiwania

Niektórzy aktywnie szukają pracy, podczas gdy inni wykazują się mniejszą aktywnością. Część osób zaprzestaje wręcz aktywności skierowanej na znalezienie zatrudnienia, ponieważ nie potrafi radzić sobie z zaistniałą sytuacją, część pozostaje bierna, ponieważ woli spożytkować czas na inne zajęcia. Choć brak pracy najczęściej osłabia i ogranicza człowieka, może jednak dawać swobodę, uwalniając od stresu związanego np. z wysoką odpowiedzialnością w pracy, umożliwiając w zamian poświęcenie czasu alternatywnym zajęciom (Vansteenkiste i in., 2004).

Część osób bezrobotnych wkłada mało wysiłku w szukanie pracy, nie wkładając serca i zaangażowania w podejmowane działania. Według teorii motywacji (Feather, 1992) brak aktywności skierowanej na poszukiwanie pracy spowodowany jest niskim poziomem motywacji osób bezrobotnych. Osoby takie mogą posiadać na przykład małe oczekiwania, że ich działania przyniosą pożądany skutek.

Vansteenkiste i in. (2005) opisują teorię oczekiwań i wartości Feathera (*expectancy-value theory*, skrót: EVT), która zakłada dwa rodzaje oczekiwań (Tabela 8).

Tabela 8. Rodzaje oczekiwań zawarte w EVT (Bandura za: Vansteenkiste i in., 2005).

Rodzaje oczekiwań	Znaczenie
Oczekiwanie dotyczące skuteczności (<i>Efficacy-expectation</i>)	Przekonanie, że osoba może pomyślnie przeprowadzić określone czynności potrzebne do osiągnięcia wyniku. (oczekiwania dotyczące wywarcia dobrego wrażenia podczas rozmowy kwalifikacyjnej).
Oczekiwania dotyczące wyniku (<i>Outcome expectancies</i>)	Przewidywania jednostki, że podjęte działania będą prowadzić do określonych rezultatów. (wiara, że satysfakcjonujące zachowanie podczas rozmowy kwalifikacyjnej zaowocuje zatrudnieniem).

Teoria oczekiwań i wartości to poznawczo-motywacyjna teoria, odnosząca się do indywidualnego poziomu, bądź siły motywacji do podejmowania starań w celu osiągnięcia konkretnego celu oraz do oczekiwań osiągnięcia pożądanego celu i pożądanej wartości tego celu (Vansteenkiste i in, 2005, Feather, O'Brien, 1987). Odwołując się do EVT można wyjaśnić zachowania osób bezrobotnych ukierunkowane na poszukiwanie pracy.

Jednostka może oczekiwać, że dzięki nabywaniu praktyki w szukaniu zatrudnienia poprawi swoją efektywność, jak również może uważać, że tak jak każdy, jest w stanie podjąć odpowiednie kroki potrzebne do osiągnięcia pożądanego wyniku. Osoba bezrobotna może zatem oczekiwać pozytywnego przebiegu rozmowy kwalifikacyjnej (oczekiwania dotyczące skuteczności), jak również posiadać oczekiwania, że sukces odniesiony podczas danego spotkania może doprowadzić do pozytywnych konsekwencji (oczekiwania dotyczące wyniku), mianowicie zatrudnienia (Vansteenkiste i in, 2005). W odwołaniu do EVT można wnioskować, że osoba bezrobotna posiadająca większe oczekiwania (przewidywania) na znalezienie pracy będzie intensywniej szukać zatrudnienia niż osoba z mniejszym nastawieniem na możliwość uzyskania płatnego zajęcia (Vansteenkiste i in., 2005). Wymienione rodzaje oczekiwań (Tabela 6) są różne i mogą występować oddzielnie. Osoba może wierzyć, że dane zachowanie rzeczywiście doprowadzi ją do osiągnięcia założonego celu (oczekiwania dotyczące wyniku), przewiduje jednak, że nie zdobędzie się

na dany sposób działania (oczekiwania dotyczące skuteczności) (Eccles, Wigfield, 2004). Dlatego też przewidywanie własnej skuteczności w otrzymaniu konkretnych efektów stanowi bardzo ważny czynnik determinujący sukces (Bandura za: Eccles, Wigfield, 2004).

W szukaniu miejsca zatrudnienia istotną rolę odgrywa także wartość samego celu, mianowicie pracy. Od tej wartości zależy bowiem siła motywacji do osiągnięcia zamierzonego celu. Na jego wartość wpływa m.in. wielkość nagrody, siła potrzeby i pragnień, trudność jego osiągnięcia oraz wysiłek włożony w jego zdobycie (Szewczyk, 2002). Większą wartość nagradzającą posiadają cele, które wymagają dużego nakładu wysiłku, czy zdolności, dlatego też wartość pracy często rośnie wśród osób pozbawionych zatrudnienia. Ważnym czynnikiem w przezwyciężeniu trudnej sytuacji jest zatem stosunek osoby bezrobotnej do pracy jako wartości. Osoba nie będzie podejmowała aktywności zaradczej, jeśli nie będzie miała odpowiedniej motywacji, której dostarczyć powinna praca, nie tylko ze względu na gratyfikację finansową, ale także ze względu na swój społeczny i podmiotowy wymiar.

Dla osoby bez pracy jej obecna sytuacja stanowi negatywną wartość, pozytywną natomiast byłoby uzyskanie zatrudnienia. Z punktu widzenia teorii Y McGregora człowiek sam dąży do podejmowania pracy, której wykonywanie daje mu poczucie satysfakcji oraz umożliwia samorealizację. Dlatego też im wyższe miejsce w hierarchii wartości zajmować będzie praca, tym silniej będzie przeżywana jej utrata, jako drastyczne ograniczenie możliwości własnego rozwoju. Według zasady niedostępności (Cialdini, 2002), im trudniej osiągnąć dany cel, tym większą stanowi on dla człowieka wartość, dlatego też bezrobotny będzie skłonny do wysokiego wartościowania, czasem idealizowania, sytuacji pracy, a przez to jego aktywność zaradcza, ukierunkowana na znalezienie zatrudnienia, powinna być bardziej nasiloną.

Często jednak można zauważyć przejawy głębokiego kryzysu w rozumieniu sensu pracy jako takiej wśród osób bezrobotnych. Uwidacznia się to w rezygnacji z aktywnego poszukiwania pracy, odrzucaniu konkretnych ofert i zadowalaniu się otrzymywanym zasiłkiem dla bezrobotnych. Skrajnością uwidaczniającą upadek etosu pracy są przypadki celowego odrzucania legalnego zatrudnienia na rzecz tzw. pracy na czarno i pobierania w tym samym czasie zasiłku przyznawanego przez państwo¹³. Niski etos pracy ma wpływ m.in. na poziom bezrobocia, dlatego przede wszystkim warto podkreślać znaczenie kompetencji, profesjonalizmu oraz rozsądnego inwestowania w siebie, jako czynników

przyczyniających się do uzyskania pracy. Galie i Vogler (za: Isaksson i in., 2004) wskazują, że osoby bezrobotne starające się o etat posiadają większy poziom zaangażowania w pracę w ogóle niż bierni bezrobotni. Bezrobotni przejawiający bierną postawę wobec szukania zatrudnienia generalnie niżej cenią pracę oraz mniej wysiłku poświęcają wykonywanym zajęciom.

Teoria oczekiwań i wartości (*expectancy-value theory*) zakłada, że wartość, jaką posiada dla danej osoby praca oraz przewidywania jednostki dotyczące możliwości uzyskania zatrudnienia stanowią predyktory zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy (Van Hooft i in., 2004). Wartości oraz potrzeby podmiotu wraz z oczekiwaniami determinować będą zatem motywację do podejmowania określonych działań. Potrzeby i wartości „oddziałują na definiowanie przez osobę sytuacji, w taki sposób, że niektóre obiekty, działania i potencjalne wyniki spostrzegane są jako posiadające pozytywną wartość (stają się atrakcyjne), podczas gdy inne posiadają wartość negatywną (stają się nieatrakcyjne: odpychające)” (Vansteenkiste i in., 2005, s. 271). Odwołując się do EVT można stwierdzić pozytywny związek pomiędzy intensywnością zachowań ukierunkowanych na znalezienie zatrudnienia a wartością, jaką posiada dla danej osoby praca.

Zaangażowanie w pracę oraz waga, jaką przykładają podmiot do zatrudnienia stanowią ważne moderatory negatywnych skutków bezrobocia. Niektóre badania (Warr, Jackson za: Wiener i in., 1999) sugerują, iż nawet po dłuższym okresie pozostawania bez pracy, duża część bezrobotnych ciągle spostrzega wartość w posiadaniu zatrudnienia. Małe zaangażowanie w pracę silnie koreluje natomiast z brakiem celu oraz struktury czasu, czynników potrzebnych przy podejmowaniu zachowań skierowanych na szukanie zatrudnienia (Feather za: Wiener i in., 1999). W przeciwieństwie, wysoki poziom zaangażowania w pracę związany jest z bardziej aktywnym jej poszukiwaniem.

Zjawisko bezrobocia jest problemem społecznym, dlatego też w dążeniu do jego rozwiązania powinna się również angażować pracująca część społeczeństwa. Ponieważ masowy brak zatrudnienia stanowi nieład moralny, w przeciwdziałaniu mu należy przede wszystkim skupić się na kształtowaniu właściwych postaw etycznych oraz włączyć w walkę z bezrobociem wszystkie podmioty biorące udział w życiu społeczno-gospodarczym (Zimoń, 2001). Walka z bezrobociem niemożliwa jest jednak przy braku aktywnej postawy samych osób bezrobotnych. Podnoszenie wśród osób pozostających bez zatrudnienia

¹³ Kościół Katolicki na Śląsku wobec bezrobocia (19 marca 2001), w: Zimoń (2001).

świadomości pracy jako wartości może przyczyniać się do lepszej aktywizacji bezrobotnych.

3.3. Wsparcie społeczne a zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy

W czasie szukania pracy osoba podejmuje różnorodne działania (strategie) oraz wykorzystuje różne źródła własne. Kanfer i in. (2001) wykazują, że na zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy mają wpływ nie tylko zasoby wewnętrzne, ale także zewnętrzne, dostępne dla danej jednostki (Schemat 2).

Schemat 2. Heurystyczny model poszukiwania pracy, przedstawiający sześć poprzedzających grup zmiennych skłonnych do wpływania na zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy (job search behaviour) oraz trzy główne konsekwencje tych zachowań.

Zmienne poprzedzające

Cechy osobowościowe
Zgeneralizowane oczekiwania
Samoocena
Motywy
Kontekst społeczny
Zmienne biograficzne

Zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy

Efekty (zatrudnienie)

Status
Czas poszukiwań
Ilość ofert pracy

Źródło: Kanfer i in. (2001), s. 838

Kanfer i in. (2001) wskazują na cechy osobowości, takie jak samoocena, które związane są ze wzrostem własnej wartości oraz korelują z zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy. W trakcie poszukiwania pracy równie ważny jest kontekst społeczny (obejmujący wsparcie społeczne), w którym istnieje osoba bezrobotna. Sytuacja bezrobocia

powoduje najczęściej w podmiocie poczucie niepewności podczas procesu szukania zatrudnienia. Wsparcie społeczne stanowi bardzo istotne zasoby zaradcze i wpływa na przekonanie jednostki, że zaangażowanie w proces poszukiwania pracy jest ważną, przydatną i profitującą aktywnością. Podstawą sukcesu podjętych działań jest uczestnictwo w rozmowach kwalifikacyjnych. Programy treningowe dla osób poszukujących pracy powinny zatem skupiać się na informacjach i pomocy dotyczących otrzymywania zaproszeń na rozmowy kwalifikacyjne, jak również odpowiedniego sposobu zachowania podczas danych spotkań (Saks, 2006).

Proces szukania miejsca pracy trwa najczęściej dłużej, niż tego oczekuje dana jednostka. W trakcie szukania wolnego etatu osoba stykać się może z licznymi odmowami ze strony pracodawców. Jackson (za: Bolles, 1993) podaje następujący opis typowego poszukiwania pracy:

NIE NIE NIE NIE NIE NIE NIE NIE NIE NIE
 NIE NIE NIE NIE NIE NIE NIE NIE NIE NIE
 NIE NIE NIE NIE NIE NIE NIE NIE NIE NIE
 NIE NIE NIE NIE NIE NIE NIE NIE NIE NIE **TAK**

Spotykając się z ciągłym odrzuceniem bezrobotny stopniowo traci pewność siebie, słabnie także jego motywacja do podejmowania dalszych prób. Otrzymywanie pozytywnego wsparcia związanego z szukaniem zatrudnienia sprzyja większej intensywności poszukiwań i pobudza aktywność w kierunku znalezienia miejsca pracy (Chudzicka, 2004).

Lu i Chen (1996) podkreślają, iż wsparcie społeczne jest bardzo ważnym czynnikiem w tematyce radzenia sobie. Według Fondacaro i Moos (za: Lu, Chen, 1996) istnieje prawdopodobieństwo, że wsparcie społeczne determinuje procesy zaradcze. Brak zatrudnienia łączy się najczęściej z osłabieniem kontaktów z otoczeniem i redukcją istniejącej sieci społecznej. Dlatego właśnie wsparcie społeczne uważane jest za istotny czynnik sprzyjający własnej zaradności, zwłaszcza w sytuacji związanej z brakiem pracy (Gore, 1978; Mallinckrodt, Bennett, 1992). Udzielane wsparcie utrzymuje, bądź też podnosi poziom samooceny oraz poczucie zaradności, przez co wzmacnia indywidualne strategie radzenia sobie z sytuacją trudną (za: Sęk, 1997). Osoba bezrobotna otrzymująca wsparcie społeczne może zatem bardziej aktywnie radzić sobie z własnym bezrobociem. Oznacza to, że zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy znajdują się pod wpływem wsparcia społecznego.

Modele pomocy

Związek pomiędzy wsparciem a aktywnością człowieka można zauważyć w wyróżnionych modelach pomocy (za: Popiołek, 1991):

- **Moralny model** pomocy zakłada, że wspomagany czuje się winny za zaistnienie problemu, jednocześnie uważa, że jest w stanie poradzić sobie z nim. Do aktywności skłonić może podmiot wsparcie w postaci mobilizacji do działania.
- W **kompensacyjnym modelu** pomocy osoba wspierana jest zdeprywowana przez sytuację życiową, czuje się jednak odpowiedzialna za dokonanie korzystnych zmian w swoim życiu. Osoby takie oczekują najczęściej od innych mobilizacji i podtrzymania w podejmowanych wysiłkach.
- Osoby, które obwiniają się za zaistniałe wydarzenia, lecz nie potrafią udźwignąć odpowiedzialności za nie, potrzebują wsparcia, które zdyscyplinuje je do działania. Osoby takie skłonne są ulegać wspierającym je autorytetom. Pomoc jest tu udzielana zgodnie z **modelem perswazyjnym (oświecającym)**.
- Według **modelu medycznego** osoby wspomagane dokonują zewnętrznej atrybucji przyczyn zaistniałych trudności (np. choroba, wiek etc.). Jednostki nie czują się winne, ponieważ trudne warunki, w jakich się znalazły, spowodowane zostały czynnikami od nich niezależnymi. Osoby dotknięte trudnościami czują się wręcz skrzywdzone. Obarczając winą zły los dodatkowo nie wierzą w możliwość samodzielnego radzenia sobie z problemem. Starają się zatem zaakceptować siebie oraz sytuację, w jakiej się znalazły. Wsparcia oczekują natomiast od innych. O pomoc zwracają się najczęściej do różnych ekspertów, którzy stosując odpowiednie leczenie wezmą na siebie odpowiedzialność za poprawę stanu wspomaganych osób.

Powyższe modele uwidaczniają związek między udzielanym wsparciem a możliwością czynnego poradzenia sobie z problemem przez osobę wspieraną. Rodzaje osób opisane w przytoczonych modelach przejawiają odmienne potrzeby i oczekiwania dotyczące sposobu i jakości udzielanej im pomocy. Zatem jednym z warunków skutecznej pomocy jest zbliżona wizja relacji wspierającej posiadana zarówno przez osobę wspomaganą, jak i wspomagającą. Im bardziej dane wizje będą spójne, tym bardziej wsparcie społeczne powinno być spostrzegane przez obie strony jako adekwatne.

Relacja pomocy powstaje najczęściej w sytuacji, gdy w odczuciu otoczenia jednostka doświadcza trudności, z którymi nie jest w stanie sama sobie poradzić. Dodatkowo spostrzegany brak winy podmiotu za zaistniałe wydarzenie sprzyja interakcjom wspierającym. Osoba mało zaradna, potrzebująca pomocy, jednocześnie gotowa do dokonania pozytywnych zmian będzie zatem najchętniej wspierana przez innych. Gdy wizja relacji wspierającej pomagającego pokryje się dodatkowo z wizją wspomaganego przewidywać można iż dana jednostka otrzyma trafne do zapotrzebowania wsparcie, dzięki któremu będzie w stanie radzić sobie z zaistniałymi trudnościami. Rozpatrując problem bezrobocia można założyć, że otrzymywane wsparcie będzie skłaniało osoby bezrobotne do podejmowania aktywnych zachowań zaradczych. Ważne jest jednak, aby udzielana pomoc dostosowana była do osoby wspieranej oraz do sytuacji, w jakiej się znajduje. Kinicki i Latack (1990) analizując konkretne rodzaje wsparcia przewidują, że wsparcie instrumentalne może być mocno związane z proaktywną strategią zaradczą, ponieważ skupia się ono na pomocy lub użytecznym ukierunkowaniu na rozwiązanie przez jednostkę danego problemu.

Otrzymywane wsparcie społeczne przyczynia się do wyzwolenia dodatkowej energii, potrzebnej do działania w nowych warunkach oraz mobilizuje dodatkowy wysiłek (Ratajczak, 1992). Wsparcie społeczne otrzymywane przez osoby bezrobotne może zatem pobudzać je do działania ukierunkowanego na znalezienie pracy. Otrzymywane wsparcie społeczne sprzyja podejmowaniu strategii zorientowanych na problem, podczas gdy jego deficyt koreluje ze skłonnością do zachowań zorientowanych na dystansowanie się i ucieczkę (Dunler-Schetter, Bennet, 1990). Wraz ze wzrostem aktywności zaradczej, rośnie także możliwość uzyskania miejsca pracy. Aktywne poszukiwanie zatrudnienia może więc być wskaźnikiem wysokiej motywacji do podjęcia pracy (Paul, Moser, 2002). Kieselbach (2004b) dodatkowo podkreśla znaczenie wsparcia społecznego nie tylko w okresie szukania zatrudnienia, ale także w pierwszym okresie zatrudnienia, jak również w przypadku kolejnej utraty pracy.

METODOLOGIA BADAŃ WŁASNYCH

4.1. Problem badawczy

Celem niniejszych badań było określenie związku wsparcia społecznego otrzymywanego przez osoby bezrobotne z przejawianymi przez nie zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy. Obszarem szczególnego zainteresowania był odbiór wsparcia społecznego oraz jego ocena pod kątem adekwatności do odczuwanych przez badaną próbę potrzeb. Założono bowiem, że relacja otrzymywanego wsparcia z poszukiwaniem zatrudnienia moderowana jest właśnie przez poziom nieadekwatności otrzymywanego wsparcia społecznego.

W przyjętym modelu badawczym (Rysunek 7) wsparcie społeczne, otrzymywane przez osoby bezrobotne, oddziałuje na zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy także w sposób pośredni. W badanej współzależności analizie poddane zostały zmienne pośredniczące (samoocena, twardość, ocena własnych perspektyw znalezienia pracy). Zmienne te pozostają we wzajemnej interakcji i wyznaczają sposób reagowania na sytuację trudną, jaką niewątpliwie jest bezrobocie. W oparciu o literaturę dotyczącą problemu bezrobocia w przeprowadzonych badaniach poddano analizie poziom samooceny, poziom twardości osób bezrobotnych (*hardiness*) oraz spostrzegane przez nie perspektywy wyjścia z sytuacji braku pracy. Przewiduje się bowiem, że otrzymywane wsparcie społeczne oddziałuje bezpośrednio na wyróżnione zmienne, co prowadzi z kolei do zmian w zmiennej zależnej, mianowicie intensywności zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy. Bazując na koncepcji wsparcia społecznego (Sarason i in., 1994; Vaux, 1988) założono, że wysokie wsparcie otrzymywane przez badane jednostki ze strony otoczenia będzie związane z wyższym poziomem samooceny, twardości oraz lepszą oceną własnych perspektyw wyjścia z bezrobocia. Przewiduje się również, że poziom nieadekwatności wsparcia będzie oddziaływać (moderować) na związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a analizowanymi charakterystykami podmiotowymi.

Bazując na literaturze dotyczącej problemu bezrobocia założono, że wyższy poziom zmiennych pośredniczących (samoocena, twardość, ocena własnych perspektyw znalezienia pracy) będzie związany z przejawianiem przez osoby bezrobotne zachowań ukierunkowanych na znalezienie zatrudnienia. Przewiduje się również, że traktowanie pracy przez osoby bezrobotne jako wartości (postawa wobec pracy), będzie oddziaływać

moderująco na związek między badanymi charakterystykami podmiotowymi (samoocena, twardość, ocena własnych perspektyw znalezienia pracy) a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

4.1.1. Wprowadzenie do badań porównawczych

Przeprowadzone w polskiej próbie badania ilościowe poddano analizie porównawczej. Badaniami objęto osoby pozostające bez pracy i zamieszkujące obszar Polski (Aglomercja Górnośląska) oraz Niemiec (Bawaria). Wyniki uzyskane w polskiej próbie zostały porównane z rezultatami badań przeprowadzonych w próbie niemieckiej. Na podstawie dostępnej literatury oraz wyników badań założono, że analizowane w niniejszej rozprawie relacje nie będą wykazywały znacznych różnic w obrębie badanych grup. Obszerne zaplecze, zarówno teoretyczne, jak i badawcze, wskazuje bowiem na uniwersalne związki wyróżnionych zmiennych. Założone w modelu badawczym relacje mają zatem charakter uniwersalny, co pozwoliło na postawienie pytań badawczych, jak również sformułowanie hipotez obowiązujących zarówno w polskiej, jak i niemieckiej grupie badawczej.

Argumentacja dla badań porównawczych:

- Zagadnienie braku pracy staje się nie tylko problemem lokalnym (polskim), ale także innych państw należących do Unii Europejskiej. Polska jako stosunkowo *młody* członek Unii może korzystać z doświadczeń innych krajów europejskich. Najbardziej atrakcyjnym dla Polski w tej dziedzinie państwem wydają się być Niemcy.
- Niemcy posiadają bardzo duże doświadczenie w dziedzinie bezrobocia. Po 1989 roku państwo to musiało radzić sobie z politycznie oraz gospodarczo słabszą kondycją jego wschodniej części (NRD). Na tym właśnie obszarze istniały dodatkowo pewne podobieństwa do Polski, przede wszystkim ze względu na fakt, iż oba te tereny należały w przeszłości do *Bloku Wschodniego* i uzależnione były od polityki ówczesnego Związku Radzieckiego.

- Od 1990 roku polska polityka ekonomiczna uległa dużym zmianom i jest bardziej zorientowana na Zachód. Pierwsze Urzędy Pracy pojawiły się w Polsce w 1990 roku, po zmianie ustroju politycznego. Działające tu służby zatrudnienia zostały utworzone właśnie na wzór niemiecki (Puel, 2002).
- Silne powiązania istniejące między oboma państwami mają zarówno polityczno-gospodarcze, jak też historyczne podstawy. II Wojna Światowa, a także ekonomiczna emigracja w ciągu ostatnich dwóch dekad stanowią przyczynę istnienia mniejszości polskiej w Niemczech oraz mniejszości niemieckiej w Polsce. Ten narodowościowy aspekt wydaje się istotny podczas analizy porównawczej wyników przeprowadzonych badań. Otrzymane rezultaty mogą mieć znaczenie nie tylko w Polsce, ale także na gruncie niemieckich zmagających z problemem bezrobocia.

4.1.2. Wprowadzenie do badań uzupełniających

W badaniach przeprowadzonych w polskiej próbie zastosowano dodatkowo analizę jakościową, która miała na celu wzbogacenie problemu o subiektywny obraz własnej sytuacji życiowej. Uznano, że uzyskany materiał badawczy będzie bardziej wartościowy, gdy uwaga zwrócona zostanie także na samego bezrobotnego, jego podejście do własnej sytuacji. W tym celu zastosowano metodę autonarracji.

Założono, że analiza zebranych historii pozwoli na uchwycenie oraz zrozumienie celów, intencji oraz działań podejmowanych przez badane osoby. Użycie metody autonarracji potraktowane zostało jako dodatkowe źródło wiedzy dotyczącej osób pozostających bez pracy i miało przede wszystkim na celu poznanie roli otrzymywanego wsparcia społecznego w życiu badanych bezrobotnych.

4.1.3. Pytania i hipotezy badawcze

Na podstawie wiedzy teoretycznej oraz zdobytego doświadczenia postawione zostały następujące pytania badawcze:

1. Czy istnieje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a podejmowaniem aktywności ukierunkowanej na poszukiwanie pracy?
2. Czy istnieje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a charakterystykami podmiotowymi:
 - samooceną
 - twardością
 - oceną własnych perspektyw znalezienia pracy
3. Czy poziom nieadekwatności wsparcia społecznego moderuje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a:
 - charakterystykami podmiotowymi
 - zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy
4. Czy istnieje zależność pomiędzy charakterystykami podmiotowymi (mediatorami) a poszukiwaniem pracy?
5. Czy postawa wobec pracy przejawiana przez osoby bezrobotne moderuje związek pomiędzy charakterystykami podmiotowymi a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy?
6. Czy założone w modelu badawczym relacje są wspólne dla badanych grup narodowościowych (Polska, Niemcy)?

Odpowiednio do postawionych pytań badawczych sformułowano następujące hipotezy badawcze:

1. Istnieje związek między otrzymywanym wsparciem społecznym a podejmowaniem zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy.

H1.1: Otrzymywane wsparcie społeczne jest dodatnio związane z zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

H1.2: Poziom nieadekwatności wsparcia moderuje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

2. Istnieje związek między otrzymywanym wsparciem społecznym a charakterystykami podmiotowymi osób bezrobotnych.

H2.1: Otrzymywane wsparcie społeczne jest dodatnio związane z poziomem samooceny osób bezrobotnych.

H2.2: Otrzymywane wsparcie społeczne jest dodatnio związane z poziomem twardości przejawianym przez osoby bezrobotne.

H2.3: Otrzymywane wsparcie społeczne jest dodatnio związane z oceną własnych perspektyw znalezienia pracy.

3. Poziom nieadekwatności wsparcia moderuje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a charakterystykami podmiotowymi osób bezrobotnych.

H3.1: Poziom nieadekwatności wsparcia moderuje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a przejawianym poziomem samooceny.

H3.2: Poziom nieadekwatności wsparcia moderuje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a przejawianym poziomem twardości.

H3.3: Poziom nieadekwatności wsparcia moderuje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a oceną własnych perspektyw znalezienia pracy.

4. Istnieje związek między charakterystykami podmiotowymi osób bezrobotnych a ich zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

H4.1: Poziom samooceny jest dodatnio związany z zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

H4.2: Poziom twardości jest dodatnio związany z zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

H4.3: Ocena własnych perspektyw znalezienia pracy jest dodatnio związana z zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

5. Postawy wobec pracy moderują związek pomiędzy charakterystykami podmiotowymi osób bezrobotnych a ich zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

H5.1: Postawy wobec pracy moderują związek pomiędzy poziomem samooceny a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

H5.2: Postawy wobec pracy moderują związek pomiędzy poziomem twardości a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

H5.3: Postawy wobec pracy moderują związek pomiędzy oceną własnych perspektyw znalezienia pracy a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

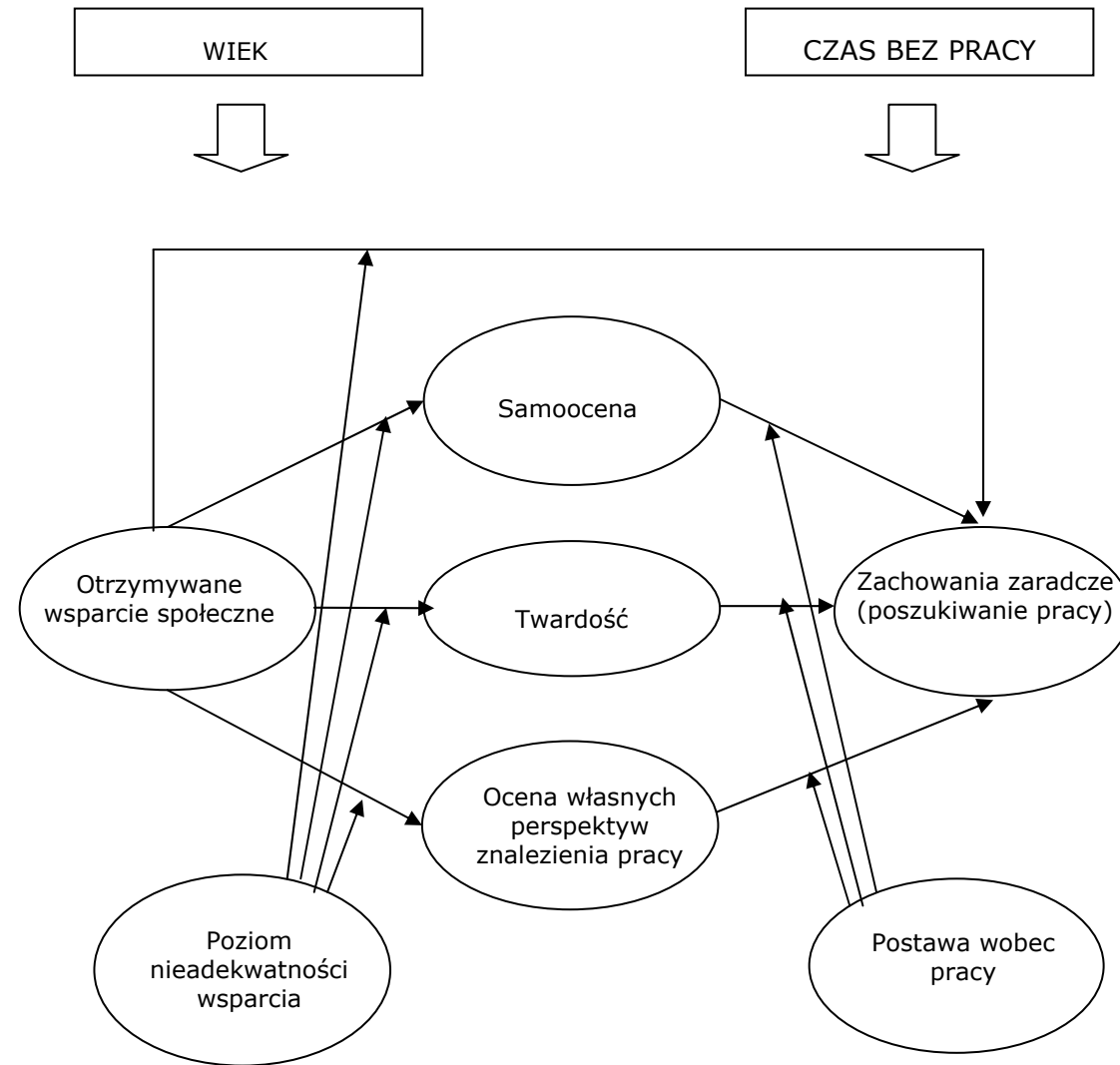
Pytanie badawcze dotyczące podobieństwa analizowanych relacji w badanych grupach narodowościowych: Polska i Niemcy (Pytanie 6) pozostaje pytaniem otwartym. Weryfikacja uniwersalności zakładanych związków oparta zostanie na opisowym zestawieniu wyników otrzymanych w polskiej oraz niemieckiej próbie.

4.2. Metoda badań

Na rysunku 7. zaprezentowano graficzne przedstawienie analizowanych zmiennych oraz ich wzajemne zależności. Zaproponowany poniżej model stanowi graficzną reprezentację postawionych w tej pracy hipotez, weryfikowanych w oparciu o analizę statystyczną. Aby sprawdzić stopień dopasowania modelu do zebranych danych przeprowadzono analizę ścieżek. W celu weryfikacji postawionych hipotez posłużono się ponadto analizą korelacyjno-regresyjną, która pozwoliła na bardziej szczegółowy wgląd w istniejące zależności między badanymi zmiennymi. Ocena uniwersalności badanych związków dla obu grup narodowościowych (Polska i Niemcy) poddana zostanie analizie jakościowej, opartej na opisowym zestawieniu otrzymanych wyników na drodze testowania hipotez w badanych próbach.

W badaniach uzupełniających, przeprowadzonych w polskiej próbie, zastosowano analizę jakościową, mającą na celu wzbogacenie problemu o subiektywny obraz własnej sytuacji życiowej bezrobotnej jednostki. W tym celu zastosowano metodę autonarracji.

Rysunek 7. Model badawczy



4.2.1 Zmienne badawcze i ich operacjonalizacja

W badanym problemie badawczym wyróżniono następujące zmienne. W przyjętym modelu badawczym **zmienna zależna** to:

- Zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy.

Aktywność zaradcza osób pozostających bez zatrudnienia rozpatrywana jest w niniejszej rozprawie pod względem przejawianych przez nie zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy (*job search behaviour*). Zachowania zorientowane na znalezienie zatrudnienia rozważane są tu jako rodzaj aktywnego radzenia sobie z własnym bezrobociem. Poszukiwanie pracy oznacza m.in. podejmowanie określonych kroków, w określonym okresie czasu, w celu szukania płatnego zatrudnienia lub własnego zatrudnienia (Kanfer i in., 2001; Kinicki, Latack, 1990). Za wskaźnik zmiennej *Zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy* przyjęto wynik badania Kwestionariuszem do badania zachowań w sytuacji bezrobocia.

W modelu badawczym przyjęto następującą **zmienną niezależną**:

- Otrzymywane wsparcie społeczne.

Otrzymywane wsparcie społeczne określone jest jako relacjonowany przez osoby bezrobotne rodzaj i wielkość otrzymywanego wsparcia społecznego. W literaturze przedmiotu większość badań dotyczy percepcji wsparcia społecznego, relatywnie mniej natomiast opisuje otrzymywane wsparcie społeczne. W tej tematyce uwagę zwraca się na wsparcie społeczne oferowane osobom, które znajdują się pod wpływem sytuacji problemowej i posiadają ograniczone możliwości lub umiejętności zaradcze (Sarason i in., 1990; Sęk, 1986). W taki właśnie sposób spostrzega się najczęściej osoby bezrobotne, jako ograniczone pod wieloma względami. Przeprowadzone badania dotyczyły właśnie wsparcia społecznego otrzymywanego przez osoby znajdujące się bez pracy.

W niniejszej pracy wsparcie społeczne rozważane jest za Vaux (1988) jako proces transakcji pomiędzy jednostką a jej otoczeniem. Przyjęto także, w odwołaniu do dostępnych definicji wsparcia społecznego, (Sarason i in., 1990; Cutrona i in., 1990) podział na cztery rodzaje wsparcia: (1) emocjonalne; (2) wartościujące; (3) informacyjne oraz (4) rzeczowe.

W sieci społecznego wsparcia osób bezrobotnych wyróżnić można przede wszystkim dwa rodzaje osób wspierających. Są to urzędnicy, pracownicy różnych instytucji wspomagających jednostki bez pracy, a także rodzina i znajomi. Płynące z pierwszego źródła wsparcie, określane jako formalne, najczęściej ujęte jest w reguły podobne dla wszystkich. Formalna pomoc przybiera zazwyczaj formę zasiłków przekazywanych osobom dotkniętym brakiem pracy. Dlatego też w niniejszej rozprawie założono, że wsparcie formalne nie będzie różnicować badanej próby w znacznym stopniu. Przeprowadzone badania dotyczą zatem bardziej złożonego wsparcia nieformalnego otrzymywanego przez osoby bezrobotne od rodziny i znajomych. *Otrzymywane wsparcie społeczne* mierzone było przy pomocy Skali wsparcia społecznego w sytuacji bezrobocia.

W przyjętym modelu badawczym wyróżniono następujące **zmienne pośredniczące (mediatory)**:

- Samoocena
- Twardość (*hardiness*)¹⁴
- Ocena własnych perspektyw znalezienia pracy

Samoocena rozważana jest jako poczucie własnej wartości, ważności i znaczenia. Dostępne definicje samooceny ujmują ją jako dokonywaną i utrzymywaną przez jednostkę ocenę własnej osoby (Rosenberg za: Waters, Moore, 2002). Ocena ta wyraża postawę akceptacji, bądź nieakceptacji samego siebie. Jakkolwiek indywidualny poziom samooceny traktowany jest jako relatywnie stały, poszczególne zdarzenia mogą podwyższać lub obniżać ocenę spostrzeganego wymiaru (Ninot i in., 2005). Zgodnie z modelem warunkowej samooceny jednostka doświadcza wzmocnienia samooceny na skutek odniesionego sukcesu w istotnej dla niej dziedzinie, podobnie niepowodzenie powodować będzie spadek samooceny (za: Zeigler-Hill, 2006). Rozpatrując bezrobocie jako sytuację znacznie nadwyrężającą ważne dla jednostki sfery życia, jak kondycja materialna, status czy pełniona rola społeczna, stwierdzić można, że brak pracy będzie znacznie przyczyniać się do obniżenia samooceny u wielu osób znajdujących się bez zatrudnienia. Za wskaźnik zmiennej *Samoocena* przyjęto wynik badania Skalą samooceny (M. Rosenberg).

Twardość to cecha osobowościowa składająca się z trzech komponentów: zaangażowania, kontroli oraz wyzwania. Rozumiana jest jako „uogólniona zdolność do korzystania z dostępnych osobowościowych i środowiskowych zasobów, w celu

¹⁴ W badaniach przeprowadzonych wśród bezrobotnych Niemców zamiast twardości posłużono się znaczeniowo zbliżoną zmienną, jaką jest elastyczność (*resilience*)

najefektywniejszego spostrzegania, interpretowania i radzenia sobie ze stresem” (Kobasa, Puccetti, 1983, s.843). Według teorii Kobasy (1979) osoby z twardą osobowością charakteryzują się silnym zaangażowaniem, wigorem, nadawaniem znaczenia wydarzeniom oraz wewnętrznym umiejscowieniem poczucia kontroli. Dzięki temu, w trudnej sytuacji, rzadziej doświadczają negatywnych konsekwencji zaistniałych okoliczności, niż jednostki *nietwarde* (Almedom, 2005; Kosaka, 1996). Za wskaźnik zmiennej *Twardość* przyjęto wynik badania Skalą samooceny (P.T. Bartone).

W badaniach porównawczych (próba niemiecka) *Twardość* zastąpiono zbliżoną zmienną, jaką jest *Elastyczność (resilience)*, w oparciu o fakt, iż oba konstrukty są powiązane znaczeniowo. Schumacher i in. (2004) wskazują na szczególną dyspozycję osobowości (*resilience*), która może oddziaływać na proces radzenia sobie z sytuacją trudną. Dzięki temu aktywność zaradcza obejmuje interakcję z określonymi trudnościami i przekształcanie ich w mniej zagrażające. Elastyczność (*resilience*) określana jest jako ochronny czynnik osobowości. Elastyczne jednostki zdolne są bowiem do adaptowania się do różnych, w tym także trudnych, sytuacji. Ponadto potrafią normalnie funkcjonować w zaistniałych okolicznościach, to znaczy przejawiają zdolność do myślenia, nadziei, jak również radzenia sobie z trudnościami. Elastyczność dodaje bowiem człowiekowi sił do kontynuowania własnej drogi nawet w obliczu zaistniałych przeszkód oraz ułatwia mu rozumienie dziejących się zdarzeń. Sposób radzenia sobie elastycznej jednostki (*resilient person*) bazuje na jej wierze we własną efektywność i zdolność do konstruktywnego wykorzystywania zasobów ludzkich jak i środowiskowych. Wskaźnikiem *Elastyczności* jest wynik Skali elastyczności (Rezilienz Skala, RS-11).

Ocena własnych perspektyw znalezienia pracy to ocena własnych możliwości znalezienia nowej (pierwszej) posady lub ponownego zatrudnienia. Osoba bezrobotna tworzy oraz ocenia własne perspektywy wyjścia z sytuacji bezrobocia w oparciu o czynniki zewnętrzne (obiektywne), jak np. sytuacja polityczno-gospodarcza kraju, czy warunki środowiskowe, a także biorąc pod uwagę własne zasoby. Posiadane przez podmiot wyobrażenia dotyczące własnej przyszłości, w zależności od ich stopnia realności, pełnią ważną funkcję motywującą podmiot do podejmowania określonej aktywności w celu osiągnięcia zamierzonego celu (Tyszka, 1993). Za wskaźnik zmiennej *Ocena własnych perspektyw znalezienia pracy* przyjęto wynik badania Skalą postaw wobec pracy (część II).

W modelu badawczym przyjęto, iż na niektóre związki między zmiennymi oddziałują **zmienne moderujące**, do których zalicza się:

- Poziom nieadekwatności wsparcia społecznego
- Postawa wobec pracy (wartość pracy)

Poziom nieadekwatności wsparcia społecznego to związek otrzymywanego od otoczenia wsparcia z potrzebami jednostki, określany jako zgodny, bądź niezgodny. Otrzymywane wsparcie społeczne może być odbierane przez osobę bezrobotną jako mniej lub bardziej zgodne z jej potrzebami. W literaturze przedmiotu, zagadnienie adekwatności wsparcia społecznego rozumiane jest jako zgodność między rodzajem oraz wielkością otrzymywanego wsparcia i potrzebami osoby wspieranej (Sęk, Cieślak, 2004; Viswesvaran, 1999). Jakość wsparcia zależy zatem od jego treści, zakresu oraz związku z konkretnym problemem. Wskaźnikiem *Poziomu nieadekwatności otrzymywanego wsparcia społecznego* jest wynik uzyskany w badaniu Skalą wsparcia społecznego w sytuacji bezrobocia.

Postawa wobec pracy (wartość pracy) to emocjonalny stosunek osób bezrobotnych do pracy. Przejawia się w percepcji pracy jako zajęcia posiadającego pozytywną lub negatywną wartość. Za wskaźnik zmiennej *Postawa wobec pracy* przyjęto wynik badania Skalą postaw wobec pracy (Część I)

Za zmienne uboczne przyjęto: (1) wiek, (2) płeć oraz (3) okres pozostawania bez pracy. Informacje na temat zmiennych demograficznych zawarte były w metryczce dołączonej do narzędzi badawczych.

4.2.2. Narzędzia badawcze

4.2.2.1. Kwestionariusz do badania wsparcia społecznego w sytuacji braku pracy

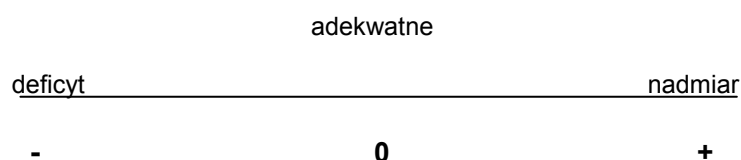
Dla potrzeb procesu badawczego skonstruowana została skala do badania otrzymywanego wsparcia społecznego, która pozwala na określenie rodzaju oraz poziomu nieadekwatności otrzymywanego wsparcia przez osoby bezrobotne.

Narzędzie służy do pomiaru otrzymywanego wsparcia społecznego, jego wielkości oraz poziomu nieadekwatności. Kwestionariusz składa się z 4 pytań dotyczących rodzaju otrzymywanego wsparcia (emocjonalne, wartościujące, informacyjne, rzeczowe).

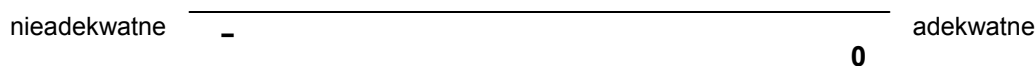
Każde z pytań podzielone jest na 2 części: A (wsparcie otrzymywane) oraz B (wsparcie pożądane). Osoby badane zakreślają odpowiednią odpowiedź na sześciostopniowej skali, zgodnie z kluczem (0-5). W części A badani proszeni są o zakreślenie ilości otrzymywanego wsparcia społecznego (od 1 – *wcale*, do 5 – *w bardzo dużym stopniu*) od określonych osób (rodzina, znajomi etc.). Zadaniem osób w części B jest zakreślenie stopnia, w jakim chcieliby / potrzebują dany rodzaj wsparcia otrzymywać. W części B odpowiedzi zakreślane są według klucza z części A. Jeśli badany nie posiada danych osób wspierających ma możliwość zakreślenia odpowiedzi 0 – *nie dotyczy* przy konkretnej kategorii osób.

Odpowiedzi zakreślone w części A świadczą o wielkości otrzymywanego przez osobę badaną wsparcia społecznego. Część A i B rozważane razem, zgodnie z formułą (A-B) dostarczają informacji na temat poziomu i kierunku nieadekwatności wsparcia społecznego. Rzetelność skali dla części A wynosi $\alpha = 0,84$; α dla (A-B) jest równa 0,66.

Zgodnie z procedurą obliczania wyników, uzyskane w tej skali wyniki nie muszą być liczbą całkowitą. Wyniki wyjściowe (A-B) w grupie badawczej określają *kierunek nieadekwatności wsparcia* i przedstawić można je na kontinuum siły (stopnia dopasowania do potrzeb) wsparcia:



Wszystkie wyniki różne od zera ($x \neq 0$) traktowane są jako nieadekwatne. Aby uzyskać wynik świadczący o poziomie nieadekwatności wsparcia należy wszystkie wyniki większe od zera ($x > 0$) przenieść na lewą stronę kontinuum. W ten sposób *poziom nieadekwatności wsparcia* w badanej próbie tworzy kontinuum nieadekwatności wsparcia:



W badaniach przeprowadzonych pośród niemieckich bezrobotnych posłużono się niemiecką wersją Kwestionariusza do badania wsparcia społecznego w sytuacji braku pracy: *Fragebogen zur Untersuchung der Sozialen Unterstützung in der Situation der Arbeitslosigkeit*. Procedura zbierania oraz zliczania wyników w przypadku tej skali jest taka sama, jak w wersji polskiej. Rzetelność niemieckiej wersji wyniosła w części A $\alpha = 0,87$; dla (A-B) $\alpha = 0,65$.

4.2.2.2. Kwestionariusz do badania zachowań człowieka w sytuacji bezrobocia

Z powodu braku dysponowania adekwatną skalą, dla potrzeb prowadzonych badań została utworzona nowa metoda dotycząca zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy, trafnie ujmowanych w obcojęzycznej literaturze przedmiotu jako *job search behaviour*. Większość dostępnych skal oraz krajowych adaptacji skal zagranicznych skupia się bowiem na badaniu procesu zaradczego lub strategii ogólnie zorientowanych na problem, emocje oraz ucieczkę.

Narzędzie zawiera 14 pytań dotyczących aktywności ukierunkowanej na poszukiwanie pracy. Badani ustosunkowują się do każdego pytania określając częstość wykorzystywanych strategii poszukiwania zatrudnienia (przykład: *Proszę rodzinę o pomoc w szukaniu dla mnie pracy; Składam podanie o pracę, niezależnie od tego, czy w danej firmie jest wolne stanowisko*). Osoby badane proszone są o zakreślenie jednej z czterech możliwych odpowiedzi (*nigdy, rzadko, często, bardzo często*). Uzyskane wyniki pozwalają określić intensywność działań podejmowanych przez osoby bezrobotne w celu znalezienia

zatrudnienia. Rzetelność skali zawierającej 14 pozycji wyniosła $\alpha = 0,88$.

Niemiecka wersja Kwestionariusza: *Fragebogen zur Untersuchung des Verhaltens des Menschen in der Situation der Arbeitslosigkeit*, zawiera 14 tych samych, co w polskiej wersji, pytań dotyczących aktywności ukierunkowanej na poszukiwanie pracy. Procedura zbierania oraz zliczania wyników w przypadku tej skali jest taka sama, jak w wersji polskiej. Rzetelność niemieckiej wersji narzędzia wyniosła $\alpha = 0,87$

4.2.2.3. Skala postaw wobec pracy i percepcji perspektyw jej znalezienia

W celach badawczych skonstruowana została także skala do badania postaw wobec pracy oraz oceny własnych perspektyw jej znalezienia. Narzędzie składa się z dwóch części o łącznej ilości 18 twierdzeń. Część I składa się z 8 twierdzeń dotyczących postaw osób badanych wobec pracy (przykład: *Praca pozwala mi czuć się spełnionym (potrzebnym); Wolę poświęcać czas rozrywkom niż pracy* (punktacja odwrócona). Badani określają swój stosunek do pracy udzielając odpowiedzi na każde z pytań zgodnie z podanym kluczem (1 - zdecydowanie nie zgadzam się; 4 - zdecydowanie zgadzam się). Rzetelność skali dla części I (8 pozycji) wyniosła $\alpha = 0,92$.

Część II składa się z 10 itemów, które służą do oceny posiadanych przez osoby bezrobotne własnych perspektyw znalezienia pracy (przykład: *Wiem, że jak będę wytrwały w szukaniu pracy to ją znajdę; Nie wysyłam swoich ofert, bo i tak zamiast mnie pracodawca zatrudni kogoś ze swojej rodziny* (punktacja odwrócona). Odpowiedzi udzielane są odpowiednio do przyjętej skali czterostopniowej (1 - zdecydowanie nie zgadzam się; 4 - zdecydowanie zgadzam się). Rzetelność skali dla części II (10 pozycji) wynosi $\alpha = 0,62$.

W niemieckiej wersji Skali: *Skala der Einstellung der Arbeit Gegenüber*, 2 pytania w części I (postawa wobec pracy) pokrywają się z polską wersją. Pozostałe zostały zmodyfikowane i dostosowane do badanej grupy. W ten sposób osiągnięto rzetelność narzędzia $\alpha = 0,69$. W części II narzędzia, dotyczącej oceny własnych perspektyw znalezienia pracy, pytania wersji niemieckiej pokrywają się z tymi, zawartymi w wersji polskiej. Współczynnik α dla tej części kwestionariusza wyniósł 0,83.

4.2.2.4. Kwestionariusz samooceny (P.T. Bartone, tłum. R. Cieślak)

Narzędzie służy do pomiaru twardości (*hardiness*) przejawianego przez osoby badane. Kwestionariusz został opracowany przez Bartone'a w 1989r.; zawiera 45 twierdzeń wchodzących w skład 3 podskal. Każda z podskal odpowiada trzem komponentom konstruktów twardości, jakimi są kontrola, wyzwanie i zaangażowanie. W analizie wykorzystuje się jednak tylko wskaźnik ogólny. Badani udzielają odpowiedzi odpowiednio do przyjętej 4-punktowej skali (1 - w ogóle nie prawdziwe; 4 - całkowicie prawdziwe). Zgodnie z procedurą zliczania wyników w tej skali, wynik końcowy nie musi stanowić liczby całkowitej. Rzetelność polskiej wersji skali twardości Bartone'a wynosi $\alpha = 0,84$.

Z powodu braku dysponowania adekwatną skalą do przyjętej zmiennej *twardość*, w badaniu przeprowadzonym w niemieckiej próbie posłużono się **Skalą RS-11** (*Resilienzskala*, 2004). Narzędzie służy do pomiaru bardzo zbliżonej do twardości cechy, mianowicie elastyczności (*resilience*). Skala zawiera 11 pytań (przykład: *Potrafię patrzeć na określoną sytuację z różnych perspektyw; Tkwi we mnie wystarczająca ilość energii, aby wykonać wszystko co muszę*), do których badani ustosunkowują się poprzez zakreślenie odpowiedniej cyfry na 7-stopniowej skali (1 - nie, nie zgadzam się; 7 - tak, w pełni się zgadzam). Współczynnik $\alpha = 0,91$. Skalę wykorzystano za zgodą autorów: J. Schumacher i K. Leppert z Uniwersytetu w Jenie.

4.2.2.5. Skala samooceny Rosenberga

Skala skonstruowana została w 1965 roku przez M. Rosenberga. Narzędzie służy do pomiaru poziomu samooceny. Polska wersja skali (Derbis, Bańka, 1998) zawiera 8 itemów dotyczących poczucia własnej wartości. Badani ustosunkowują się do każdego ze stwierdzeń poprzez zakreślenie odpowiedniej odpowiedzi na dwukategoryjnej skali (TAK-NIE). Wynik skali mieści się w przedziale od 0 (niska samoocena) do 8 (wysoka samoocena) punktów. Rzetelność skali wynosi $\alpha = 0,74$.

W badaniach przeprowadzonych wśród niemieckich bezrobotnych posłużono się niemiecką wersją Skali Samooceny. Narzędzie zawiera 10 twierdzeń, którym przyporządkowana jest czteropunktowa skala odpowiedzi (od 0 - *zdecydowanie zgadzam się* do 3 - *zdecydowanie się nie zgadzam*). Badani ustosunkowują się do każdego itemu poprzez zakreślenie odpowiedniej odpowiedzi (zgodnie z kluczem). W niniejszych badaniach posłużono się zrewidowaną wersją niemieckiej adaptacji skali (von Collani, Herzberg, 2003). Rzetelność tej skali wynosi $\alpha = 0,84$.

4.2.2.6. Metoda autonarracji

W badaniu zastosowano metodę nakierowanego przypominania Crowitza i Schiffmana (w: Maruszewski, 2003; Niedźwiedzińska, 2000). Nacisk położony jest tu na przywołanie konkretnych zdarzeń. Badani proszeni są o opowiedzenie historii dotyczącej konkretnej sytuacji, w jakiej się znaleźli (sytuacji bezrobocia). Badanie ma formę wywiadu. W przypadku, gdy tworzone historie są zbyt ogólne, osoby badane wspomagane są pytaniami dodatkowymi. Użyta metoda pozwala uzyskać w pewnym stopniu standaryzowane dane, przy jednoczesnym zachowaniu osobistego i specyficznego dla danej jednostki charakteru. Użycie metody autonarracji potraktowane zostało jako dodatkowe źródło wiedzy dotyczącej osób pozostających bez pracy.

4.3. Charakterystyka próby badawczej

4.3.1 Charakterystyka polskiej próby badawczej

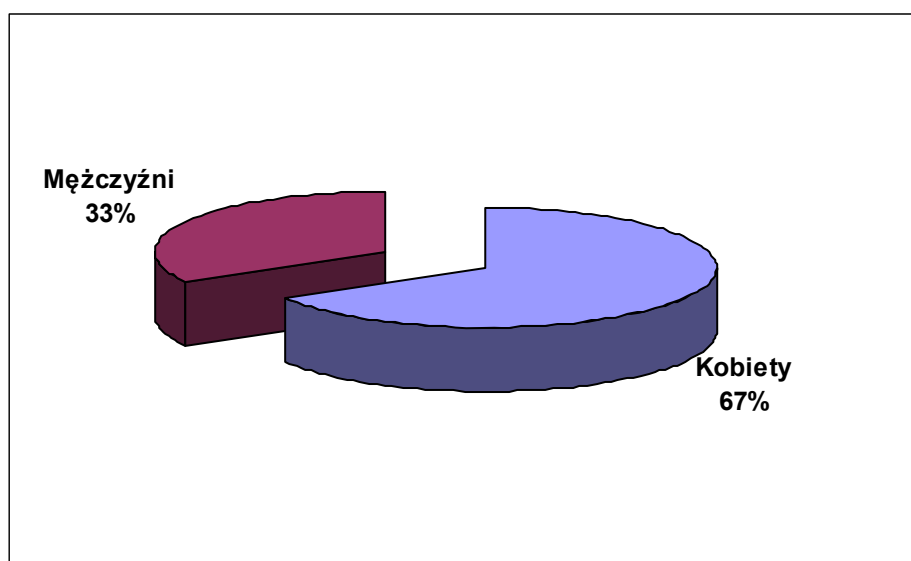
W badaniach wzięło udział 225 osób bezrobotnych zamieszkałych na terenie województwa śląskiego. Dobór próby był celowy ze względu na brak płatnego zajęcia oraz posiadanie statusu osoby bezrobotnej. Uczestnicy proszeni byli o podanie wieku, płci oraz okresu pozostawania bez pracy. Badani określali także własny poziom wykształcenia i stan cywilny.

W badanej grupie osób znaczną większość stanowiły kobiety, 67% próby (Tabela 9; Wykres 1). Podział badanej próby ze względu na płeć pokrywa się z rzeczywistą strukturą bezrobocia. Dane dotyczące płci wskazują na przeważający udział kobiet (~60%) w ogólnej liczbie osób bezrobotnych¹⁵.

Tabela 9. Próba według płci.

Płeć	Liczebność	Procent
Kobiety	150	67
Mężczyźni	75	33

¹⁵ Dane zaczerpnięte zostały ze statystyk udostępnianych przez Powiatowy Urząd Pracy w Katowicach i Bytomiu. Udział kobiet w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w I kwartale 2007 roku, a więc w okresie, w którym prowadzone były badania, zbliżał się do 60% (58 – 59%).

Wykres 1. Rozkład próby według płci.

Średnia wieku osób badanych wyniosła w przybliżeniu 38 lat. Najmłodszy badany miał 22 lata, najstarszy – 57. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby znajdujące się w przedziale od 30 do 34 lat, a także w przedziale od 45 do 49 lat. Stosunkowo mało liczną grupą okazały się osoby ze skrajnego przedziału wiekowego od 55 do 59 lat i stanowiły zaledwie 2% badanej próby (Tabela 10, 11; Wykres 2).

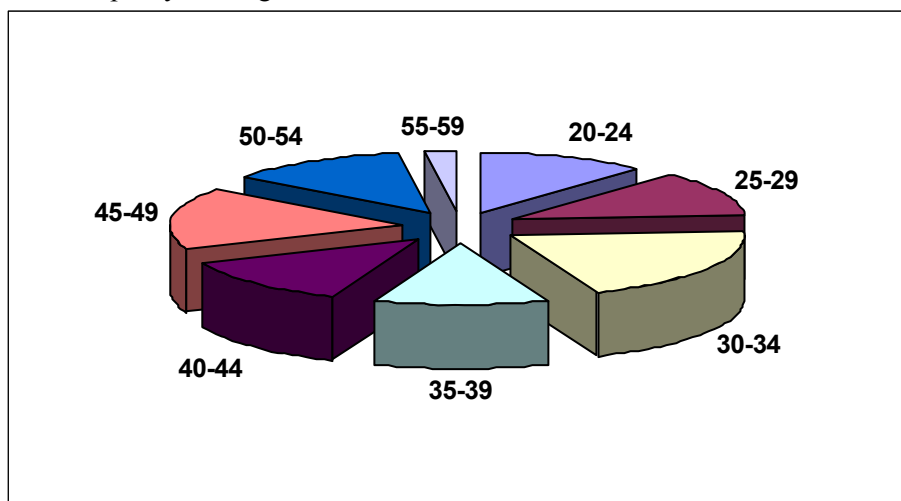
Tabela 10. Statystyki opisowe dla: wiek, długość bezrobocia.

	Minimum	Maksimum	M	SD
Wiek	20	57	37,64	9,90
Okres bez pracy (w miesiącach)	1	204	43,50	43,37

N=225

Tabela 11. Przedziały wiekowe w próbie.

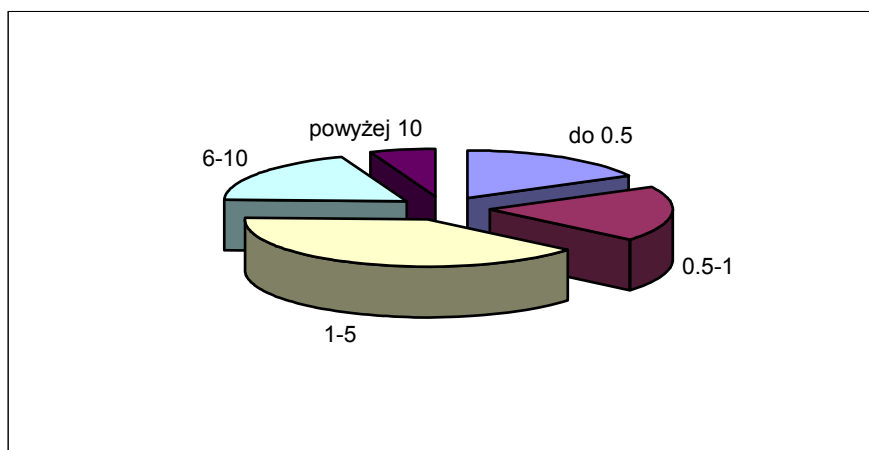
Przedział wiekowy	Liczebność	Procent
20-24	26	12
25-29	28	12
30-34	45	21
35-39	27	12
40-44	29	13
45-49	37	16
50-54	28	12
55-59	5	2

Wykres 2. Rozkład próby według wieku.

Osoby badane zostały dobrane według kryterium, jakim było posiadanie statusu osoby bezrobotnej. Analiza otrzymanych danych pokazuje, że badani pozostawali bez zatrudnienia w przybliżeniu 43,5 miesiąca, czyli około trzech i pół lat (patrz: Tabela 10). Najliczniejszą grupę stanowiły osoby bez płatnego zajęcia przez 1 do 5 lat, stosunkowo nieliczna grupa badanych pozostawała bez pracy do 6 miesięcy oraz powyżej 10 lat (Tabela 12, Wykres 3). Dane biograficzne wskazują, że większość badanych osób bezrobotnych (64%) była bez pracy dłużej niż rok, co klasyfikuje je jako długotrwale bezrobotne.

Tabela 12. Rozkład próby ze względu na czas pozostawania bez pracy.

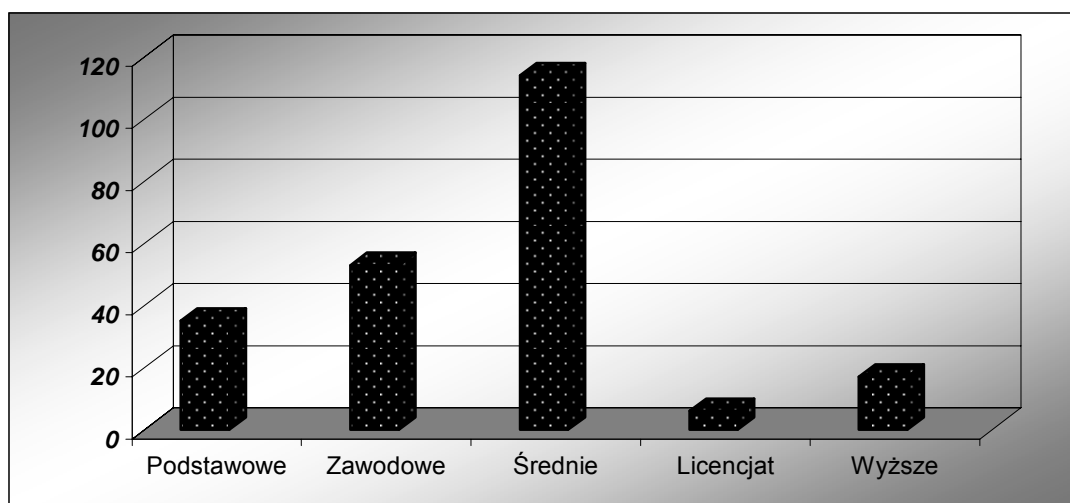
Okres bez pracy (w latach)	Liczebność	Procent
do 0,5	39	17
0,5 – 1	42	19
1 – 5	89	39
6 – 10	42	19
powyżej 10	13	6

Wykres 3. Okres pozostawania bez pracy (w latach) badanych osób.

Zdecydowana większość badanych osób posiadała wykształcenie średnie, stanowiły one 50% badanej grupy. Znaczna część badanych deklarowała wykształcenie zawodowe, natomiast relatywnie mniej osób posiadało wykształcenie wyższe (Tabela 13, Wykres 4).

Tabela 13. Osoby badane według wykształcenia.

Wykształcenie	Liczebność	Procent
Podstawowe	35	16
Zawodowe	53	23
Średnie	114	50
Licencjat	6	3
Wyższe	17	8

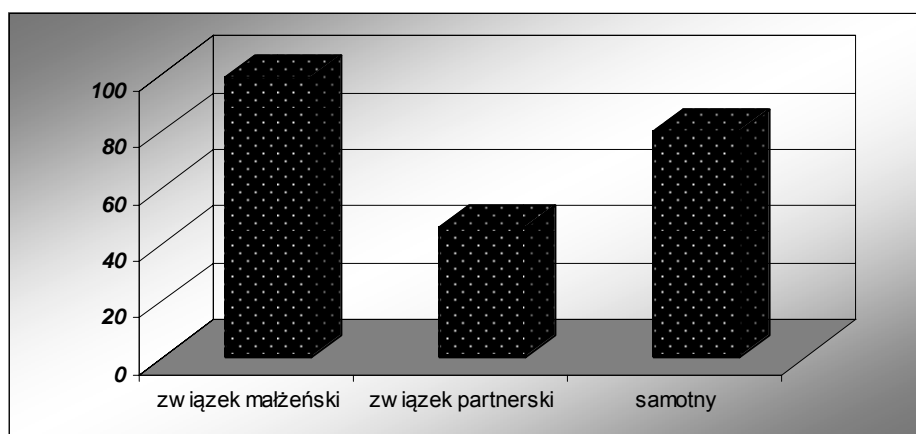
Wykres 4. Rozkład próby według wykształcenia.

Znaczna większość badanych pozostawała w związku małżeńskim (44%). Kolejną, co do wielkości grupę, 36% badanej próby, stanowiły osoby samotne. Najczęściej osoby takie pozostają na utrzymaniu rodziców. Relatywnie mniej badanych deklaroowało funkcjonowanie w związku partnerskim (Tabela 14, Wykres 5).

Tabela 14. Próba według rodzaju związku partnerskiego (stanu cywilnego).

Stan cywilny	Liczebność	Procent
Związek małżeński	99	44
Związek partnerski	46	20
Samotny	80	36

Wykres 5. Osoby badane według rodzaju związku partnerskiego (stanu cywilnego).



Dodatkowe informacje uzyskane w badanej próbie pokazują, że znaczna część osób badanych, aż 87%, posiadała już pracę przed wejściem w sytuację bezrobocia. Tylko 13% badanych deklaruje, że nie pracowało aż do chwili obecnej.

Liczna grupa była już w przeszłości bez zatrudnienia (53%), 47% próby znalazło się bez pracy po raz pierwszy. Swoją sytuację materialną większość badanych określa jako poniżej średniego (65%), bądź średni (32%), tylko nieliczni (3%) deklarują ponadprzeciętną sytuację finansową.

Jakkolwiek przedstawione dane demograficzne mogą korelować z procesem poszukiwania pracy, nie istnieją przewidywania dla tych zmiennych w niniejszych badaniach.

4.3.2. Charakterystyka niemieckiej grupy badawczej

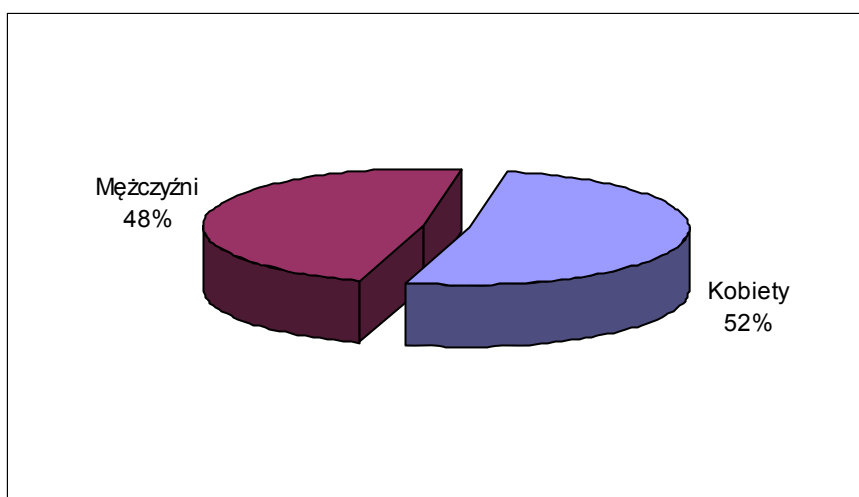
W badaniach wzięło udział 104 bezrobotnych obywateli Niemiec, mieszkańców Bawarii. Dobór próby był celowy ze względu na brak płatnego zajęcia oraz posiadanie statusu osoby bezrobotnej. Uczestnicy proszeni byli o podanie wieku, płci oraz okresu pozostawania bez pracy. Badani określali także własny poziom wykształcenia i stan cywilny.

W badanej grupie osób zarysowała się nieznaczna przewaga kobiet, które stanowiły 52% próby. (Tabela 15; Wykres 6). Podział grupy ze względu na płeć odzwierciedla rzeczywisty udział kobiet (50,7%) i mężczyzn (49,3%) w ogólnej liczbie osób bezrobotnych¹⁶.

Tabela 15. Próba według płci.

Płeć	Liczebność	Procent
Kobiety	54	52
Mężczyźni	50	48

Wykres 6. Rozkład próby według płci.



Informacje demograficzne wskazują, że średnia wieku osób badanych wyniosła w przybliżeniu 33 lata. Najmłodszy badany miał 18 lat, najstarszy – 58. Najliczniejszą grupę

¹⁶ Dane dotyczące struktury bezrobocia w Niemczech z uwzględnieniem płci bezrobotnych pochodzą

stanowiły osoby w wieku od 20 do 24 lat. Stosunkowo mało liczną grupą okazały się osoby ze skrajnego przedziału wiekowego od 55 do 59 lat i stanowiły 7% badanej próby (Tabela 16, 17; Wykres 7).

Tabela 16. Statystyki opisowe dla: wiek, długość bezrobocia.

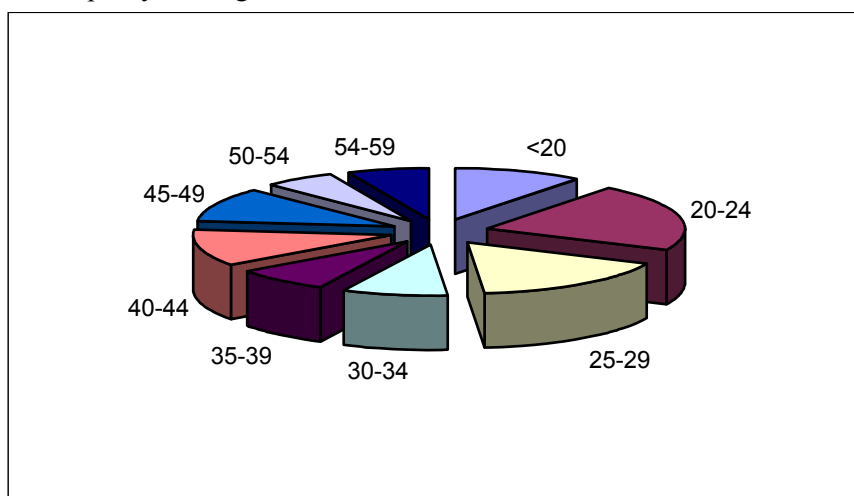
	Minimum	Maksimum	M	SD
Wiek	18,00	58,00	33,55	12,04
Okres bez pracy (w miesiącach)	1,00	120,00	18,21	19,69

N=104

Tabela 17. Przedziały wiekowe w próbie.

Przedział wiekowy	Liczebność	Procent
$x < 20$	11	11
20-24	22	20
25-29	17	16
30-34	9	9
35-39	8	8
40-44	12	12
45-49	11	11
50-54	6	6
55-59	7	7

Wykres 7. Rozkład próby według wieku.

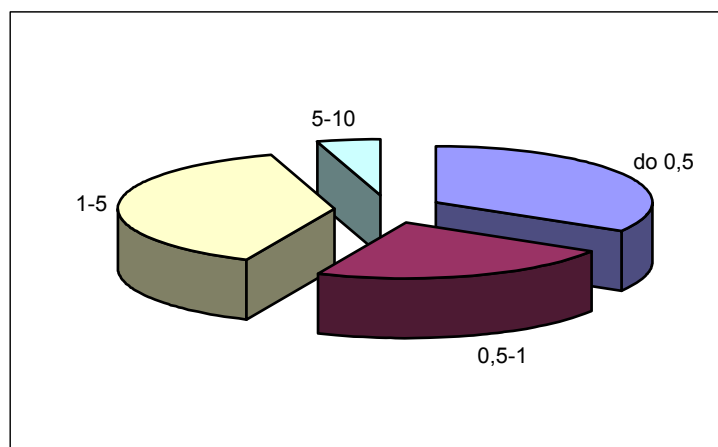


Osoby badane zostały dobrane według kryterium, jakim było posiadanie statusu osoby bezrobotnej. Analiza otrzymanych danych pokazuje, że badani pozostają bez zatrudnienia w przybliżeniu 18 miesięcy, czyli około półtora roku (Tabela 16). Najliczniejszą grupę stanowiły osoby nie posiadające płatnego zajęcia do 6 miesięcy oraz przez okres 1-5 lat, tylko stosunkowo nieliczna grupa badanych pozostaje bez pracy ponad 5 lat. 57% badanej próby stanowiły osoby pozostające bez pracy do 12 miesięcy. Pozostałą część próby (43%) określić można mianem długotrwale bezrobotnych, a więc nie posiadających zatrudnienia powyżej 12 miesięcy (Tabela 18, Wykres 8).

Tabela 18. Rozkład próby ze względu na czas pozostawania bez pracy.

Okres bez pracy (w latach)	Liczebność	Procent
$x < 0,5$	35	34
$0,5 \leq x < 1$	24	23
$1 \leq x < 5$	40	38
$5 \leq x \leq 10$	5	5

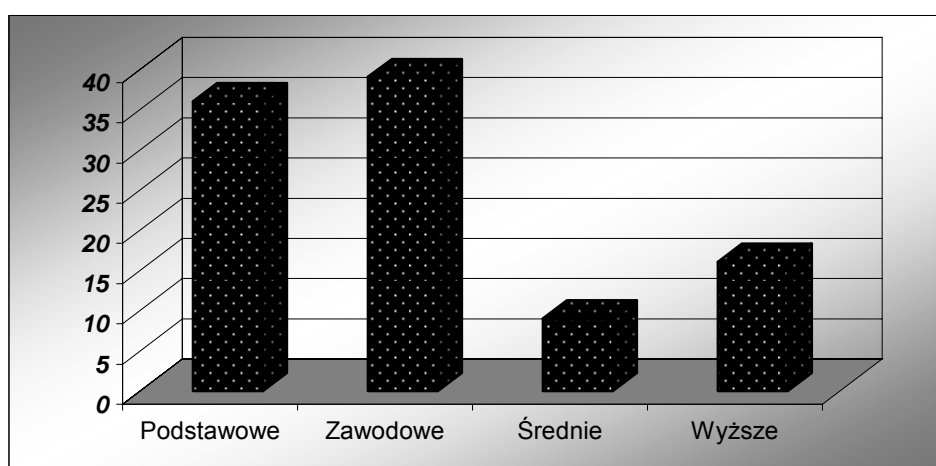
Wykres 8. Okres pozostawania bez pracy (w latach) badanych osób.



Zdecydowana większość badanych osób posiadała wykształcenie zawodowe, stanowiły one 39% badanej grupy. Znaczna część badanych deklarowała również wykształcenie podstawowe, natomiast relatywnie mniej osób posiadało wykształcenie średnie oraz wyższe (Tabela 19, Wykres 9).

Tabela 19. Osoby badane według wykształcenia.

Wykształcenie	Procent
Podstawowe	36
Zawodowe	39
Średnie	9
Wyższe	16

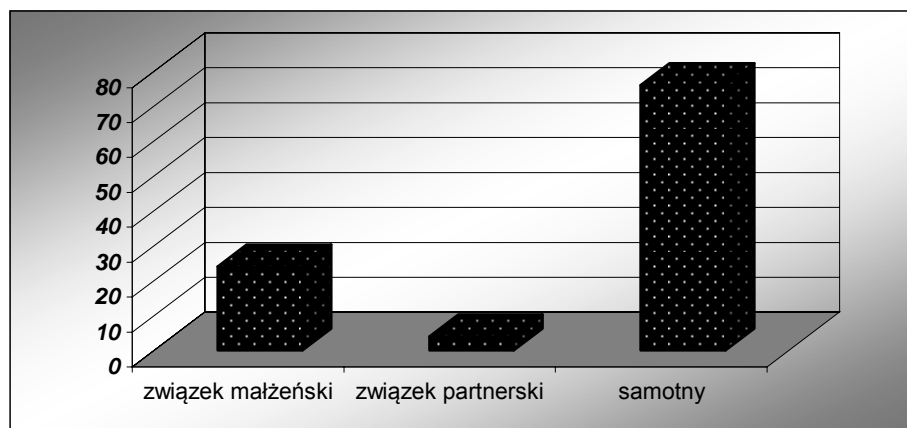
Wykres 9. Rozkład próby według wykształcenia.

Znaczną większość badanej próby stanowią osoby samotne, aż 73%. Kolejną, co do wielkości grupę, 23% badanych, stanowią osoby pozostające w związku małżeńskim. Relatywnie mniej badanych, tylko 4%, deklaruje funkcjonowanie w związku partnerskim (Tabela 20, Wykres 10).

Tabela 20. Próba według rodzaju związku partnerskiego (stanu cywilnego).

stan cywilny	Procent
Związek małżeński	23
Związek partnerski	4
Samotny	73

Wykres 10. Osoby badane według rodzaju związku partnerskiego (stanu cywilnego).



Większość badanych określa swój stan materialny jako poniżej średniego (82%). 16% badanych deklaruje lepszą sytuację finansową. Tylko nieliczni (2%) uznają swoją sytuację materialną jako średnią.

Jakkolwiek przedstawione dane demograficzne mogą korelować z procesem poszukiwania pracy, nie istnieją przewidywania dla tych zmiennych w niniejszych badaniach.

Charakterystyka osób bezrobotnych w Polsce i Niemczech ze względu na wybrane cechy:

- Polską próbę w większości stanowiły kobiety (67%), podczas gdy wśród niemieckich bezrobotnych różnice dotyczące płci nie były znaczne, jakkolwiek i tu uwidoczniła się pewna przewaga kobiet (52%). Rozpatrując procentowy udział kobiet oraz mężczyzn w ogólnej liczbie osób bezrobotnych zauważyć warto, że zarówno polska, jak i niemiecka grupa badawcza dobrze odzwierciedla rzeczywistą strukturę bezrobocia w obu krajach.
- Średnia wieku w badanych grupach wyniosła powyżej 30 lat. Z tym, że polscy bezrobotni byli średnio starsi, a najliczniejszą grupę wśród nich stanowiły osoby znajdujące się w przedziale wiekowym między 30 a 35 rokiem życia (21%). Wśród niemieckich bezrobotnych liczebnie przeważały osoby pomiędzy 20 a 25 rokiem życia i stanowiły one 20% próby. Uzyskane dane wskazują, że w niemieckiej grupie badanych stosunkowo liczną grupę stanowili młodzi bezrobotni, najczęściej tuż po zakończeniu edukacji.
- Badani Polacy przebywali bez pracy średnio dłużej (ok. 3,5 lat) niż ich zachodni sąsiedzi (1,5 roku). W obu grupach narodowościowych najliczniej reprezentowany był przedział obejmujący osoby będące bez pracy od roku do 5 lat (blisko 40%).

Jakkolwiek w niemieckiej grupie zauważyć można dodatkowo stosunkowo duży odsetek osób pozostających bez zatrudnienia do 6 miesięcy (34%).

Na podstawie otrzymanych danych stwierdzić można, że polscy bezrobotni są średnio starsi oraz dłużej pozostają bez pracy niż Niemcy. Wśród badanych polskich bezrobotnych częściej występowały osoby długotrwale bezrobotne, podczas gdy w próbie niemieckiej przeważały (57%) osoby pozostające bez pracy do 12 miesięcy. Okres pozostawania bez zatrudnienia wydłużać się może wprost proporcjonalnie do odnotowanej w obu krajach wielkości bezrobocia¹⁷. Polacy mogą zatem napotykać na większe trudności w znalezieniu pracy, niż Niemcy, co w konsekwencji wydłuża czas spędzony bez zatrudnienia.

4.4. Przebieg badań

4.4.1. Przebieg badań przeprowadzonych w polskiej próbie

Badania składały się z dwóch etapów: wstępnego, którym był obszerny pilotaż mający na celu sprawdzenie rzetelności narzędzi badawczych, oraz z badań zasadniczych. Badaniom pilotażowym poddano wstępną wersję utworzonej baterii kwestionariuszy.

W I etapie wzięło udział 30 osób bezrobotnych. Na podstawie uzyskanych wyników zmierzono rzetelność narzędzi, zredukowano ilość twierdzeń w każdej ze skal, a także zmodyfikowano niektóre skale. W II etapie badań pilotażowych wzięło udział 50 osób pozostających bez pracy. Uzyskane wyniki pozwoliły na utworzenie ostatecznej wersji użytych w badaniach kwestionariuszy.

¹⁷ Bezrobocie według stopy procentowej odnotowanej w miesiącu październiku 2007r w Polsce wyniosło 11,6%, w Niemczech natomiast - 8,7%.

BADANIA ZASADNICZE

W badaniach posłużono się skompletowaną baterią narzędzi. Osoby badane proszone były o ustosunkowanie się do wszystkich pozycji zamieszczonych w narzędziach badawczych. Badania przeprowadzone zostały w okresie od stycznia do kwietnia 2007 roku na terenie wybranych placówek zajmujących się pomocą osobom bezrobotnym, takich jak:

- Powiatowy Urząd Pracy w Katowicach,
- Terenowy Punkt Pomocy Społecznej Nr 4 w Katowicach,
- Zakład Doskonalenia Zawodowego (Katowice, Bytom),
- Towarzystwo Wiedzy Powszechnej (oddział w Katowicach),
- Instytut Współpracy i Partnerstwa Lokalnego w Katowicach,
- Pracownia Informacji i Profilaktyki Społecznej Pałacu Młodzieży w Katowicach,
- Górnośląskie Towarzystwo Charytatywne,
- Górnośląska Agencja Przekształceń Przedsiębiorstw S.A. (w ramach projektu: „Kobieta z wolą”),
- Polsko-austriacki projekt: „Doradztwo i szkolenia zawodowe dla mieszkańców Katowic dotkniętych przemianami restrukturyzacyjnymi z wykorzystaniem austriackiego modelu Fundacji Pracy”.

Udział w badaniach był całkowicie dobrowolny i anonimowy. Narzędzia badawcze rozprowadzane były podczas grupowych spotkań informacyjnych, szkoleniowych lub pomocowych dla osób bezrobotnych. Badania prowadzone były na terenie Aglomeracji Górnośląskiej, głównie w Katowicach.

Badaniu poddano łącznie 300 osób bezrobotnych. Kwestionariusze niekompletne nie były brane pod uwagę w analizie statystycznej. W trakcie opracowywania danych, ze względu na brak niektórych odpowiedzi, odrzucono wszystkie niepełne kwestionariusze. Ostatecznie otrzymano 225 poprawnie wypełnionych zestawów kwestionariuszy. Spośród wszystkich przebadanych osób wybrane zostały te, które nie pominęły żadnej z zamieszczonych w narzędziach pozycji. Ostatecznej analizie poddana została zatem grupa 225-ciu osób.

4.4.2. Przebieg badań przeprowadzonych w niemieckiej próbie

W badaniach użyto narzędzi adekwatnych do tych, którymi zbadana została polska próba. W celu sprawdzenia rzetelności narzędzi badawczych przeprowadzono obszerne badania pilotażowe wśród niemieckich bezrobotnych (badania I – 30 osób; badania II – 45 osób), dzięki którym zredukowano liczbę twierdzeń zawartych w kwestionariuszach. Uzyskano w ten sposób zadowalającą rzetelność narzędzi.

BADANIA ZASADNICZE

W badaniach posłużono się skompletowaną baterią kwestionariuszy. Osoby badane proszono, aby ustosunkowały się do wszystkich pozycji zamieszczonych w narzędziach badawczych. Badania przeprowadzono w okresie od kwietnia do lipca 2006 roku na terenie wybranych placówek zajmujących się pomocą osobom bezrobotnym, takich jak:

- Agentur für Arbeit Nürnberg
- Ökumenisches Arbeitslosenzentrum (ÖAZ) w Norymberdze
- Koga. Koordinierungstelle für gerichtliche Arbeitsweisungen w Norymberdze
- GGFA 50+ (Gemeinnützige Gessellschaft zur Förderung der Arbeit Erlangen mbH)
- GGFA w Erlangen (bezrobotna młodzież do 25 roku życia)
- Kontakt-Stelle für Arbeitslose (Diakonische Stalle Erlangen)
- BIZZ (Fürth)

Udział w badaniach był całkowicie dobrowolny i anonimowy. Narzędzia badawcze rozprowadzane były podczas grupowych spotkań informacyjnych, szkoleniowych lub pomocowych dla osób bezrobotnych. Badania prowadzone były na terenie Bawarii (południowej części Niemiec), głównie w Norymberdze, Erlangen i Fürth.

Przebadano łącznie 150 osób bezrobotnych. Kwestionariusze niekompletne nie były brane pod uwagę w analizie statystycznej. W trakcie opracowywania danych, ze względu na brak niektórych odpowiedzi, odrzucono wszystkie niepełne kwestionariusze. Ostatecznie otrzymano 104 poprawnie wypełnione zestawy kwestionariuszy. Spośród wszystkich przebadanych osób wybrane zostały te, które nie pominęły żadnej z zamieszczonych w narzędziach pozycji. Ostatecznej analizie poddana została grupa 104 osób.

**WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH
I ICH INTERPRETACJA**

5.1. Analiza wyników badań przeprowadzonych na gruncie polskim

5.1.1. Charakterystyka opisowa badanych zmiennych

Głównym zadaniem niniejszej rozprawy jest weryfikacja postawionych hipotez. Zanim jednak zostaną zaprezentowane wyniki dotyczące poszczególnych hipotez, warto dokonać krótkiej charakterystyki poszczególnych zmiennych, bazującej na danych uzyskanych w badanej próbie. Pozwoli to na bliższe przyjrzenie się badanym relacjom.

Statystyki opisowe badanych zmiennych

Tabela 21. Średnia i odchylenie standardowe badanych zmiennych

	Minimum	Maksimum	M	SD
Wsparcie otrzymywane	1,15	5,00	2,94	0,75
Poziom nieadekwatności	-2,00	0,00	-0,47	0,42
Samooocena	0,00	8,00	5,29	2,45
Twardość	2,09	3,58	2,89	0,29
Ocena własnych perspektyw znalezienia pracy	14,00	40,00	27,06	5,45
Postawy wobec pracy	14,00	32,00	27,16	3,36
Zachowania nastawione na poszukiwanie pracy	16,00	52,00	34,96	6,72

N=225

Analizowane zmienne mają charakter porządkowy oraz ciągły¹⁸. Tabela 21. zawiera statystyki opisowe danych pochodzących z przeprowadzonych badań. Średnie analizowanych zmiennych wskazują, iż bezrobotni uczestniczący w badaniu otrzymują wsparcie społeczne, jakkolwiek zauważyć można, że nie w pełni trafia ono w ich potrzeby. Poziom samooceny i twardości przejawiany przez badanych oraz podejmowane przez nich

¹⁸ Graficzne przedstawienie rozkładów badanych zmiennych zamieszczone zostało w Aneksie: Rysunek 20.

zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy sugerują związek pomiędzy lepszą samooceną oraz wyższym poziomem twardości a szukaniem zatrudnienia. Również postawy wobec pracy badanej próby wskazują na raczej pozytywny stosunek do pracy większości osób.

5.1.1.1. Wsparcie społeczne otrzymywane w badanej grupie

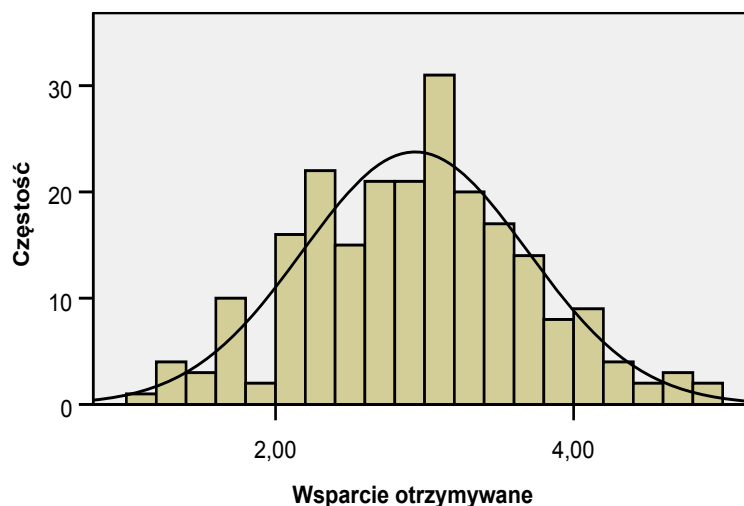
Pomiar otrzymywanego wsparcia społecznego opiera się na relacjach badanych, które dotyczą ilości osób rzeczywiście wspierających podmiot oraz oceny wielkości otrzymywanego od nich wsparcia. Badany deklaruje ile i jaki rodzaj wsparcia dostaje od podanych mu kategorii osób (rodzina, znajomi etc.). Wynik końcowy ujmuje otrzymywane od innych wsparcie w sposób całościowy i zawiera się w przedziale od 0 do 5¹⁹.

Tabela 22. Rozkład zmiennej *całkowite otrzymywane wsparcie*.

Wsparcie Społeczne	Liczebność	Procent
$0 \leq x < 2$	20	8,9
$2 \leq x < 4$	185	82,2
$4 \leq x \leq 5$	20	8,9

Najniższa wartość zmiennej *otrzymywane wsparcie społeczne* w badanej próbie wyniosła 1,15, najwyższa natomiast – 5 punktów (patrz: Tabela 21.). Najliczniejszy przedział wyników to ($2 \leq x < 4$), w którym mieści się aż 82% obserwacji. Niecałe 9% całkowitego wsparcia otrzymywanego przez osoby badane mieści się w przedziałach krańcowych (Tabela 22). Graficzne przedstawienie uzyskanych danych zaprezentowane zostało na wykresie 11.

¹⁹ Wynik końcowy nie musi być liczbą całkowitą – wynika to z procedury obliczania wyników.

Wykres 11. Graficzne przedstawienie rozkładu zmiennej *całkowite otrzymywane wsparcie*

Przedstawione na wykresie 11. wyniki badań pokazują wsparcie otrzymywane od innych przez osoby bezrobotne. Jak można zauważyć zdecydowana mniejszość badanych deklaruje posiadanie niskiego wsparcia, określając poziom wsparcia jako średni. Na podstawie uzyskanych w analizie wsparcia społecznego danych wnioskować można, że osobom bezrobotnym udzielane jest dość wysokie wsparcie. W odczuciu samych badanych pomoc, jaką otrzymują od innych jest na poziomie średnim, w kierunku wysokiego. Oznacza to, że osoby pozostające bez pracy nie są pozostawione same sobie, lecz mogą liczyć na wsparcie ich otoczenia społecznego.

Rodzaje wsparcia

Zgodnie z teoretycznymi założeniami niniejszej pracy dokonano analizy poszczególnych rodzajów wsparcia otrzymywanego przez osoby bezrobotne. W odwołaniu do dostępnych definicji wsparcia społecznego (Sarason i in., 1990, 1984; Cutrona, 1990), analiza dotyczyła czterech rodzajów wsparcia: (1) emocjonalne; (2) wartościujące; (3) informacyjne oraz (4) rzeczowe.

Tabela 22.1. Rozkład zmiennej *otrzymywane wsparcie emocjonalne*.

Wsparcie Społeczne	Liczebność	Procent
$0 \leq x < 2$	20	8,9
$2 \leq x < 4$	143	63,6
$4 \leq x \leq 5$	62	27,5

Tabela 22.1. przedstawia wyniki osób badanych w zakresie zmiennej *otrzymywane wsparcie emocjonalne*. Najliczniejszy przedział wyników to ($2 \leq x < 4$), w którym mieści się ponad połowa obserwacji (63,6%). Stosunkowo liczna grupa badanych deklarowała posiadanie wysokiego wsparcia, podczas gdy niecałe 9% osób bezrobotnych uważało otrzymywane wsparcie za niskie, a więc mieszczące się w dolnym przedziale.

Tabela 22.2. Rozkład zmiennej *otrzymywane wsparcie wartościujące*.

Wsparcie Społeczne	Liczebność	Procent
$0 \leq x < 2$	16	7,2
$2 \leq x < 4$	146	64,8
$4 \leq x \leq 5$	63	28

W tabeli 22.2. zamieszczono uzyskane przez badanych wyniki w zakresie zmiennej *otrzymywane wsparcie wartościujące*. Większość odpowiedzi udzielanych przez badanych znalazła się w przedziale środkowym ($2 \leq x < 4$), co świadczy o tym, że najliczniejsza grupa osób bezrobotnych określa otrzymywane przez siebie wsparcie jako średnie. Stosunkowo liczna grupa badanych, ze skrajnego przedziału, deklarowała również posiadanie wysokiego wsparcia (~30%). Tylko niewielki procent badanej próby (7,2%) znalazł się w dolnym przedziale, świadczącym o niskim poziomie wsparcia wartościującego.

Tabela 22.3. Rozkład zmiennej *otrzymywane wsparcie informacyjne*.

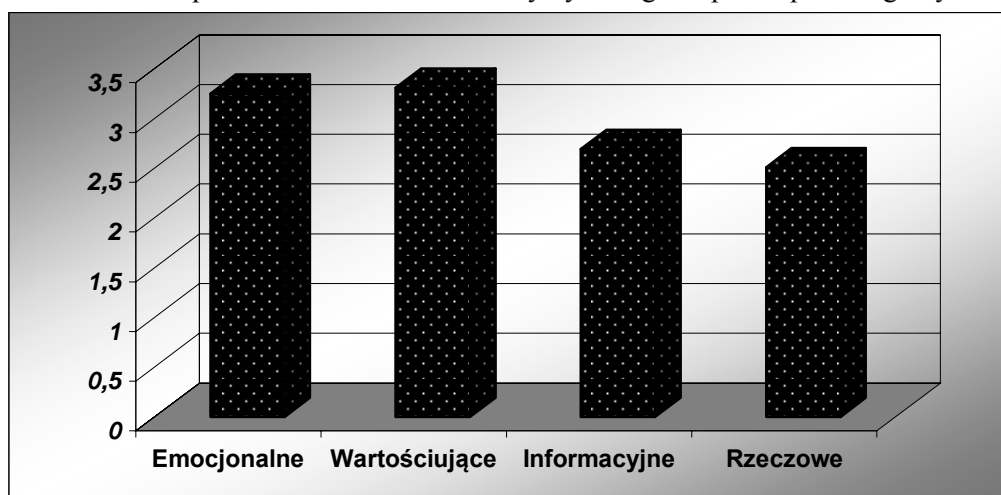
Wsparcie Społeczne	Liczebność	Procent
$0 \leq x < 2$	45	20
$2 \leq x < 4$	154	68,5
$4 \leq x \leq 5$	26	11,5

W przypadku wsparcia informacyjnego rysuje się przeciwne (do wcześniejszych rodzajów wsparcia) zjawisko. Porównując skrajne przedziały zauważyć można, że stosunkowo większa grupa osób (20%) uważa otrzymywane wsparcie w tym zakresie za niskie (Tabela 22.3). Większość odpowiedzi badanych znalazła się jednak w przedziale środkowym, co świadczy o tym, że najliczniejsza grupa osób bezrobotnych (~70% badanych) określa otrzymywane wsparcie jako średnie.

Tabela 22.4. Rozkład zmiennej *otrzymywane wsparcie rzeczowe*.

Wsparcie Społeczne	Liczebność	Procent
$0 \leq x < 2$	56	24,9
$2 \leq x < 4$	147	65,4
$4 \leq x \leq 5$	22	9,7

W tabeli 22.4. zamieszczono uzyskane przez badanych wyniki w zakresie zmiennej *otrzymywane wsparcie rzeczowe*. Podobnie jak w przypadku wsparcia informacyjnego, porównując skrajne przedziały zauważyć można, że stosunkowo liczna grupa osób (~25%) uważa otrzymywane wsparcie w tym zakresie za niskie. Większość odpowiedzi badanych (~65%) znalazła się jednak w przedziale środkowym ($2 \leq x < 4$), co wskazuje na to, że najliczniejsza grupa badanych osób określa otrzymywane wsparcie jako średnie.

Wykres 12. Graficzne przedstawienia średnich otrzymywanego wsparcia poszczególnych rodzajów.

Przedstawione na wykresie 12. wyniki badań pokazują otrzymywane od innych wsparcie, ze względu na jego poszczególne rodzaje. Podobnie jak w przypadku wsparcia całkowitego zauważyć można, iż zdecydowana mniejszość badanych deklarowała posiadanie niskiego poziomu rozważanych rodzajów wsparcia. Na podstawie uzyskanych danych, w analizie rodzajów otrzymywanego wsparcia, wnioskować można, że osobom bezrobotnym udzielane jest dość wysokie wsparcie emocjonalne oraz wartościujące. W odczuciu badanych osób pomoc, jaką otrzymują od innych w rozważanym zakresie jest na poziomie średnim, w kierunku wysokiego. Oznacza to, że osoby pozostające bez pracy mogą najczęściej liczyć na konkretny rodzaj wsparcia społecznego.

Jak można zaobserwować, badani deklarowali średnio relatywnie większą ilość otrzymywanego przez nich wsparcia emocjonalnego oraz wartościującego, w mniejszym natomiast stopniu mogą liczyć na wsparcie informacyjne oraz rzeczowe.

Ponieważ jednak otrzymywane wsparcie nie koniecznie musi trafiać w potrzeby wspieranej jednostki, dlatego w dalszej części pracy zbadano także otrzymywane od innych wsparcie ze względu na jego adekwatność do potrzeb przejawianych przez badane osoby bezrobotne.

5.1.1.2. Poziom nieadekwatności otrzymywanego wsparcia społecznego

Jednym z aspektów wsparcia społecznego jest jego adekwatność, którą opisać można jako proporcję otrzymywanego od otoczenia wsparcia do potrzeb jednostki. Osoby badane proszone były o określenie ilości wsparcia, jakie otrzymują od innych, a także stopnia zapotrzebowania na dany rodzaj wsparcia. W ten sposób, poprzez analizę różnicy pomiędzy wsparciem deklarowanym jako otrzymywane, a wskazywanym zapotrzebowaniem na nie, możliwe było określenie zbieżności (rozbieżności) pomiędzy wynikami składowymi. Traktując wszystkie wyniki rozbieżne jako nieadekwatne, pokrywające się natomiast jako adekwatne, powstało kontinuum nieadekwatności wsparcia, od najbardziej nieadekwatnego do całkowicie adekwatnego. Uzyskane wyniki mieszczą się w przedziale od -5 (wsparcie nieadekwatne) do 0 (wsparcie adekwatne)²⁰.

Tabela 23. Rozkład zmiennej *poziom nieadekwatności otrzymywanego wsparcia społecznego*.

Wsparcie Społeczne	Liczebność	Procent
$x = 0$	21	9
$0 < x < -1$	175	78
$-1 \leq x < -2$	28	12,5
$-2 \leq x < -3$	1	0,5
$-3 \leq x < -4$	0	0
$-4 \leq x \leq -5$	0	0

Najniższa wartość zmiennej *poziom nieadekwatności otrzymywanego wsparcia społecznego* wyniosła (-2), najwyższa – 0, gdzie 0 oznacza wsparcie adekwatne (patrz: Tabela 21). Jak można zauważyć (Tabela 23) zdecydowana większość badanych otrzymuje wsparcie społeczne, które jest niezgodne z przejawianymi przez nich potrzebami. Tylko 9% badanych deklaruje, że wsparcie, jakie otrzymują od otoczenia jest adekwatne, a więc trafia w ich potrzeby.

²⁰ Wynik końcowy nie musi stanowić liczby całkowitej – wynika to z procedury obliczania wyników.

Na podstawie uzyskanych w analizie wsparcia społecznego danych wnioskować można zatem, że osobom bezrobotnym udzielane jest wsparcie, które nie trafia w ich potrzeby. W odczuciu samych badanych pomoc, jaką otrzymują od innych jest najczęściej nieadekwatna.

Rodzaje wsparcia

Na bardziej dokładne sprawdzenie zgodności otrzymywanego wsparcia społecznego z potrzebami osób badanych pozwala, przyjęty w teoretycznych założeniach niniejszej pracy, podział wsparcia. Zgodnie z przypisanymi mu funkcjami analizie nieadekwatności poddano wsparcie emocjonalne, wartościujące, informacyjne oraz rzeczowe.

Tabela 23(a). Statystyki opisowe dla zmiennej *poziom nieadekwatności otrzymywanego wsparcia społecznego*.

	Minimum	Maksimum	M	SD
Wsparcie emocjonalne	-3,20	0,00	-0,61	0,66
Wsparcie wartościujące	-3,20	0,00	-0,69	0,68
Wsparcie informacyjne	-3,00	0,00	-0,64	0,66
Wsparcie rzeczowe	-2,00	0,00	-0,47	0,49

N=225

W zakresie zmiennej *poziom nieadekwatności wsparcia emocjonalnego* oraz *poziom nieadekwatności wsparcia wartościującego* najniższa uzyskana wartość to (-3,20) (Tabela 23a). Skrajne wartości dotyczące poziomu nieadekwatności wsparcia informacyjnego oraz rzeczowego wyniosły kolejno (-3) oraz (-2). Średnie uzyskane dla rozważanych rodzajów wsparcia są ujemne, co sugeruje, że badane osoby bezrobotne otrzymują średnio nieadekwatne do przejawianych potrzeb wsparcie wszystkich rodzajów.

Tabela 23.1. Rozkład zmiennej *poziom nieadekwatności wsparcia emocjonalnego*.

Wsparcie Społeczne	Liczebność	Procent
$x = 0$	71	32
$0 < x < -1$	90	40
$-1 \leq x < -2$	49	22
$-2 \leq x < -3$	12	5
$-3 \leq x < -4$	3	1
$-4 \leq x \leq -5$	0	0

Tabela 23.1. przedstawia wyniki osób badanych w zakresie zmiennej *poziom nieadekwatności wsparcia emocjonalnego*. Relatywnie liczna grupa badanych (32%) deklaruje, że otrzymywane przez nich wsparcie jest w pełni zgodne z ich potrzebami. W większości przypadków wsparcie emocjonalne nie pokrywa jednak zapotrzebowania na nie. Można zatem zauważyć, że potrzeba uzyskania emocjonalnego wsparcia w większości przypadków pozostaje niezaspokojona. Na podstawie uzyskanych danych wnioskować można, że osobom bezrobotnym udzielane jest emocjonalne wsparcie, nie trafiające w ich potrzeby. Zauważyć więc można, że najczęściej otrzymywane wsparcie nie jest dostosowane do potrzeb odbiorców. Bezrobotni oceniają udzielaną im pomoc najczęściej jako niezgodną z odczuwanym zapotrzebowaniem.

Tabela 23.2. Rozkład zmiennej *poziom nieadekwatności wsparcia wartościującego*.

Wsparcie Społeczne	Liczebność	Procent
$x = 0$	60	27
$0 < x < -1$	81	36
$-1 \leq x < -2$	69	31
$-2 \leq x < -3$	11	4,5
$-3 \leq x < -4$	4	1,5
$-4 \leq x \leq -5$	0	0

W tabeli 23.2. zamieszczono uzyskane przez badanych wyniki w zakresie zmiennej *poziom nieadekwatności wsparcia wartościującego*. Podobnie jak w przypadku wsparcia emocjonalnego, większość badanych ocenia uzyskiwane wsparcie w tym zakresie również jako nieadekwatne.

Jak można zauważyć, otrzymywane przez bezrobotnych wsparcie wartościujące jest oceniane przez nich jako bardziej nieadekwatne, niż wsparcie emocjonalne. Także mniej osób (27%) deklaruje otrzymywanie w pełni adekwatnego wsparcia wartościującego. Na podstawie otrzymanych danych wnioskować można, że osobom wspierającym łatwiej jest wysłuchać osoby bezrobotnej, czy powiedzieć dobre słowo, a więc udzielić wsparcia emocjonalnego, niż dowartościować je.

Tabela 23.3. Rozkład zmiennej *poziom nieadekwatności wsparcia informacyjnego*.

Wsparcie Społeczne	Liczebność	Procent
$x = 0$	71	32
$0 < x < -1$	77	34
$-1 \leq x < -2$	62	27,5
$-2 \leq x < -3$	14	6
$-3 \leq x < -4$	1	0,5
$-4 \leq x \leq -5$	0	0

Tabela 23.3. przedstawia wyniki uzyskane przez badanych w zakresie *poziomu nieadekwatności wsparcia informacyjnego*. Najniższa wartość wskazująca na stosunkowo znaczne niedopasowanie uzyskiwanego wsparcia do przejawianych potrzeb wynosi (-3), najwyższa natomiast, świadcząca o pełnej trafności – 0. Jak można zauważyć analizowany rodzaj wsparcia udzielany badanym jest w większości oceniany przez nich jako nieadekwatny. Mimo iż relatywnie duży odsetek badanych (32%) deklarował, że otrzymywane przez nich wsparcie informacyjne zaspokaja ich potrzeby w tym kierunku, zdecydowana większość badanych uznaje jednak otrzymywane wsparcie w tym zakresie jako nie trafiające w ich potrzeby. Niedopasowanie tego rodzaju wsparcia w większości przypadków nie osiąga skrajnych wartości, jakkolwiek można zauważyć grupy osób deklarujących również większą nietrafność.

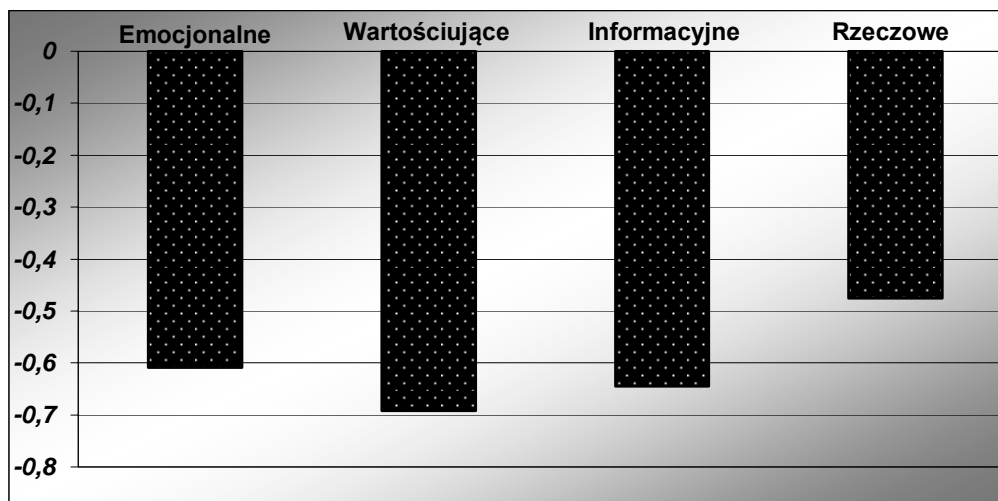
Tabela 23.4. Rozkład zmiennej *poziom nieadekwatności wsparcia rzeczowego*.

Wsparcie Społeczne	Liczebność	Procent
$x = 0$	78	34,5
$0 < x < -1$	94	22,5
$-1 \leq x < -2$	51	42
$-2 \leq x < -3$	2	1
$-3 \leq x < -4$	0	0
$-4 \leq x \leq -5$	0	0

Tabela 23.4. przedstawia uzyskane przez badanych wyniki w zakresie *poziomu nieadekwatności wsparcia rzeczowego*. Podobnie, jak w przypadku oceny pozostałych rodzajów wsparcia, także udzielane bezrobotnym wsparcie rzeczowe nie zaspokaja ich

potrzeb. Większość badanych wskazuje na rozbieżność między otrzymywanym wsparciem rzeczowym a przejawianymi potrzebami mieszczącą się w przedziale $(-1 \leq x < -2)$.

Wykres 13. Graficzne przedstawienie średniego poziomu nieadekwatności poszczególnych rodzajów wsparcia.



Wykres 13. obrazuje graficzne przedstawienie wyników badań pokazujących średni poziom nieadekwatności otrzymywanego od innych poszczególnych rodzajów wsparcia. Jak można zauważyć, wsparcie wartościujące oceniane jest przez badanych jako nie zaspokajające ich potrzeb, nawet w nieco większym stopniu, w porównaniu do pozostałych rodzajów wsparcia. Tylko w przypadku 27% badanych osób otrzymywane wsparcie wartościujące okazało się adekwatne do ich zapotrzebowania na danego rodzaju pomoc.

Ilustracja graficzna wyników dotyczących nieadekwatności otrzymywanego wsparcia wskazuje, że relatywnie liczna część badanej próby uznaje otrzymywane rodzaje wsparcia społecznego za nieadekwatne w stosunku do przejawianych potrzeb. Wysoki stopień niedopasowania do istniejącego zapotrzebowania uwidocznił się w przypadku wsparcia informacyjnego. Wskazuje to, że osoby bezrobotne żyją w pewnym chaosie informacyjnym, co może przekładać się na podejmowane przez nie zachowania skierowane na poszukiwanie pracy.

Największą natomiast zgodność z istniejącymi potrzebami badani deklarowali w przypadku uzyskiwanego wsparcia rzeczowego. Bezrobotni kojarzą się najczęściej z osobami o obniżonym statusie materialnym, dlatego też pomoc im udzielana skupia się przede wszystkim na wsparciu rzeczowym, głównie w formie pomocy finansowej (zasiłki, zapomogi, pożyczki, datki itp.) ale także i innych formach (żywność, ubrania itp.).

5.1.1.3. Kierunek nieadekwatności otrzymywanego wsparcia społecznego

Kierunek nieadekwatności wsparcia rozpatrywany jest jako stosunek otrzymywanego wsparcia społecznego do potrzeb przejawianych przez osoby badane. Badani określali ilość wsparcia, jakie dostają od innych oraz oceniali, w jakim stopniu im to wystarcza. Analiza zgodności otrzymywanego wsparcia społecznego z zapotrzebowaniem osób badanych umożliwiła stworzenie kontinuum określającego kierunek nieadekwatności otrzymywanego wsparcia. Pozwoliło to na uporządkowanie otrzymanych danych wskazujących na wsparcie niewystarczające poprzez w pełni pokrywające się (adekwatne) aż do przewyższającego aktualne potrzeby. Otrzymane wyniki mieszczą się w przedziale od $\langle -5$ do $5 \rangle$ ²¹. Zatem wyniki mniejsze niż 0 ($x < 0$) oznaczają deficyt wsparcia, podczas gdy wyniki powyżej 0 ($x > 0$) świadczą o nadmiarze otrzymywanego wsparcia. Wynik zerowy ($x = 0$) oznacza wsparcie adekwatne.

Tabela 24. Statystyki opisujące kierunek nieadekwatności otrzymywanego wsparcia społecznego.

	Minimum	Maksimum	M	SD
Kierunek nieadekwatności	-2,00	1,83	-0,17	0,59

N=225

Najniższy wynik dotyczący kierunku nieadekwatności wsparcia wyniósł (-2,00), najwyższy natomiast osiągnął wartość 1,83. Osoby badane wskazywały na średnią wielkość nieadekwatności otrzymywanego wsparcia równą (-0,17). Otrzymana średnia sugeruje, że wsparcie otrzymywane przez badane osoby bezrobotne nie zaspokaja przejawianych przez nie potrzeb (Tabela 24).

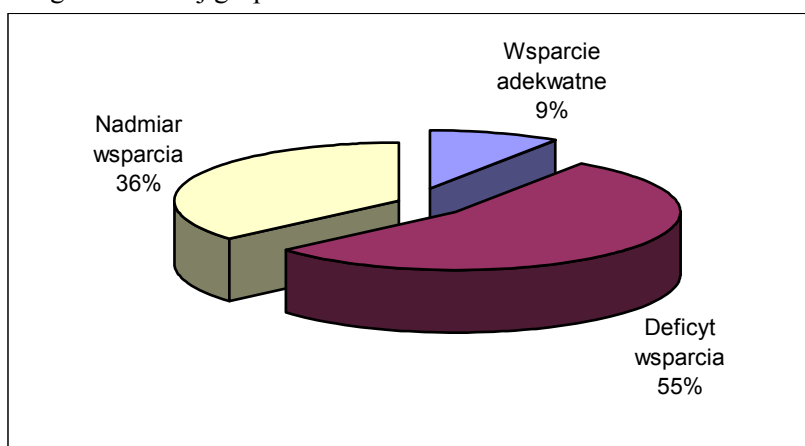
²¹ Wynik końcowy nie musi być liczbą całkowitą – wynika to z procedury obliczania wyników.

Tabela 24.1. Częstość występowania deficytu, adekwatności oraz nadmiaru wsparcia społecznego w badanej grupie.

Wsparcie społeczne	Liczebność	Procent
Deficyt	122	55%
Adekwatność	21	9%
Nadmiar	82	36%

Tabela 24.1. przedstawia ocenę trafiającego do badanych wsparcia pod względem stopnia dopasowania do ich potrzeb. Otrzymywane wsparcie społeczne oceniane jako zbyt niskie (*deficyt*) lub zbyt wysokie (*nadmiar*) w stosunku do przejawianych potrzeb nie było równolicznie reprezentowane w badanej próbie (Tabela 24.1). Ponad połowa badanych twierdzi, że otrzymywane przez nich wsparcie jest zbyt niskie w stosunku do przejawianych przez nich potrzeb. Na podstawie otrzymanych danych (Tabela 24.1) zaobserwować można pewną tendencję wskazującą na to, że osoby znajdujące się w sytuacji bezrobocia otrzymują przeważnie (55%) niższe, niż tego potrzebują, wsparcie. Jakkolwiek wyróżnić można także dość dużą grupę osób (36%) oceniających uzyskiwaną pomoc jako przekraczającą ich potrzeby. Wartość środkową ($x=0$) osiągnęła niewielka grupa bezrobotnych. Zatem tylko nieliczni twierdzą, że posiadane przez nich wsparcie w pełni pokrywa ich potrzeby.

Wykres 14. Graficzne przedstawienie częstości występowania deficytu, adekwatności i nadmiaru wsparcia społecznego w badanej grupie.



Graficzne przedstawienie kierunku nieadekwatności wsparcia społecznego (Wykres 14) dodatkowo pokazuje ocenę trafiającego do badanych wsparcia pod względem jego dopasowania do potrzeb. Jak widać na wykresie ponad połowa badanych (55%) deklaruje

uzyskiwanie zbyt niskiego wsparcia w stosunku do odczuwanych potrzeb. Nieco mniej badanych otrzymuje wsparcie przekraczające ich aktualne zapotrzebowanie. Tylko nieliczna grupa, stanowiąca zaledwie 9% badanej próby, ocenia posiadane wsparcie społeczne jako adekwatne.

Tabela 24.2. przedstawia opis uzyskanych wyników w grupie badanych charakteryzujących się deficytem, nadmiarem oraz adekwatnością posiadanego wsparcia społecznego. Rozpatrywane grupy nie są równoliczne, można jednak zauważyć występujące w ich obrębie pewne tendencje i różnice.

Tabela 24.2. Średnie wyników dla grupy z deficytem (1), adekwatnością (2) oraz nadmiarem (3) otrzymywanego wsparcia społecznego.

Kierunek nieadekwatności wsparcia	Średnia			SD		
	1	2	3	1	2	3
Wsparcie otrzymywane	2,74	3,47	3,09	0,74	,96	0,6114
Samooocena	4,62	5,62	6,22	2,59	1,49	2,12
Twardość	2,88	2,78	2,94	0,28	0,27	0,28
Perspektywy	26,35	27,47	28,02	4,52	5,26	5,84
Postawy	27,27	27,62	26,88	3,18	3,52	3,17
Poszukiwanie pracy	35,46	35,86	34,00	6,501	7,61	6,77
Wiek	37,92	36,19	37,61	9,84	10,27	9,99
Czas bez pracy	43,01	39,28	45,31	40,64	41,09	48,06
N	122	21	82	122	21	82

Otrzymane średnie (Tabela 24.2) wskazują, że osoby otrzymujące zbyt duże wsparcie w stosunku do własnych potrzeb charakteryzują się najwyższym, spośród rozważanych grup, poziomem samooceny. Niska samoocena uwidacznia się natomiast wśród osób oceniających uzyskiwane wsparcie jako zbyt niskie, co sugeruje istotny wpływ wsparcia społecznego na poczucie własnej wartości. Odczuwany deficyt realnego wsparcia może bowiem powodować poczucie izolacji, odrzucenia, w skrajnych przypadkach nawet wykluczenia społecznego. W takich okolicznościach, przy dodatkowo ponoszonych niepowodzeniach podczas szukania pracy, poczucie własnej wartości może słabnąć. W przeciwieństwie, wśród osób z większą ilością wsparcia odnotować można tendencję do

przejawiania wyższej samooceny. W tym przypadku wsparcie zwiększać może poczucie przynależności oraz bycia akceptowanym przez otoczenie. Wnioskować można zatem, że wsparcie społeczne, przewyższające zapotrzebowanie jednostki, podtrzymuje jej samoocenę. Zarysowująca się tendencja stanowi konfirmację założenia o lepszym funkcjonowaniu jednostek znajdujących się we wspierającym otoczeniu

Osoby z nadmiernym wsparciem od otoczenia przejawiają także wysoki poziom twardości. Uzyskane wyniki potwierdzają przyjęte w niniejszej pracy założenie, że wsparcie społeczne związane jest z poziomem twardości osób bezrobotnych (Blaney, Ganellen, 1990). Nie znamy kierunku otrzymanej relacji wsparcia, określanego przez badanych jako nadmierne, z przejawianą przez nich twardością. Z jednej strony intensywne wsparcie może dawać poczucie bezpieczeństwa, przynależności oraz większej pewności w funkcjonowaniu w obliczu zaistniałych trudności. Otrzymywane wsparcie czyni zatem jednostki bardziej twardymi w obliczu sytuacji bezrobocia oraz wzmacnia je w ich możliwościach lepszego funkcjonowania podczas szukania pracy. Z drugiej jednak strony, poziom twardości badanych osób może być na tyle wysoki, że czują się one w stanie poradzić sobie z zaistniałymi trudnościami. Twarde jednostki w większym stopniu potrafią mobilizować oraz korzystać z dostępnych zasobów i źródeł wsparcia. Jak wskazuje Kobasa (1979) osoby twarde lepiej funkcjonują w sytuacji trudnej, traktują zachodzące zmiany jako naturalną kolej losu oraz spostrzegają możliwość wpływu na otoczenie. Otoczenie społeczne zaś, w odwołaniu do modeli pomocy (za: Popiołek, 1991), chętniej wspiera jednostki gotowe do podjęcia działań w celu dokonania korzystnych zmian. Dlatego też, osoba twarda może odczuwać otrzymywane od innych wsparcie jako nadmierne w stosunku do rzeczywiście odczuwanych potrzeb. Wnioskować zatem można, że bezrobotni charakteryzujący się większą twardością oceniają otrzymywane od innych wsparcie jako zbyt duże do rzeczywiście odczuwanych potrzeb.

Z kolei, jak można zaobserwować (Tabela 24.2), wsparcie adekwatne do zapotrzebowania osłabia przejawiany przez badanych bezrobotnych poziom twardości. Można wnioskować, że adekwatne wsparcie zaspokaja podstawowe potrzeby jednostki, dzięki czemu nie musi ona starać się o swój byt, a do sytuacji braku pracy odnosić może się z dystansem.

Tabela 24.2. wskazuje na różnice pomiędzy oceną własnych perspektyw wyjścia z bezrobocia w wyróżnionych grupach. Uzyskana średnia w grupie z deficytem wsparcia jest niższa od średniej występującej w grupie z jego nadmiarem. Na podstawie otrzymanych wyników można wnioskować, że osoby wspierane w sposób przewyższający ich aktualne potrzeby istotnie lepiej spostrzegają własną przyszłość zawodową w stosunku do grupy z

deficytem wsparcia. Uwidaczniające się różnice sugerują, że osoby otrzymujące wsparcie przekraczające ich potrzeby pozytywnie zapatrują się na własną przyszłość zawodową. W przeciwieństwie, bezrobotni z deficytem wsparcia społecznego mogą mieć poczucie braku oparcia w innych, a w konsekwencji także mniej optymistyczne perspektywy wyjścia z sytuacji bezrobocia. Należałoby zatem przypuszczać, że im wyższe wsparcie bezrobotni otrzymują od otoczenia, tym lepiej spostrzegają własne szanse na znalezienie pracy.

Otrzymywane wsparcie oddziałuje zatem na ocenę własnych perspektyw znalezienia zatrudnienia, co jednak nie determinuje aktywności zaradczej podejmowanej przez osoby bezrobotne. Na podstawie obliczonych średnich można zaobserwować, że najmniejszą aktywnością skierowaną na szukanie pracy charakteryzują się osoby otrzymujące nadmierne wsparcie. Wsparcie przekraczające potrzeby może demotywować jednostki pozostające bez zatrudnienia i spowalniać proces szukania pracy. Skoro bezrobotny, dzięki pomocy innych, ma zapewniony *wikt i opierunek*, może przykładać mniejszą wagę do poszukiwania miejsca zatrudnienia. Nieco większą aktywność w szukaniu pracy przejawiają także osoby określające otrzymywane wsparcie jako zbyt niskie. Deficyt wsparcia powodować może jednak niepewność w poruszaniu się po rynku pracy, potęgować może poczucie osamotnienia, a w rezultacie skłaniać osoby bez pracy do skupiania się na własnych emocjach lub ucieczce od trudności. Dlatego też zrozumiały wydaje się wynik (Tabela 24.2) wskazujący na największą aktywność skierowaną na poszukiwanie zatrudnienia w grupie bezrobotnych otrzymujących wsparcie adekwatne do zapotrzebowania.

Działania podejmowane przez osoby znajdujące się w poszczególnych grupach wsparcia (deficyt – adekwatność - nadmiar) pozostają w związku z przejawianymi przez poszczególne jednostki postawami wobec pracy. Wyniki zestawione w tabeli 24.2. pokazują, że osoby otrzymujące nadmierne wsparcie mniej cenią pracę niż osoby z adekwatnym wsparciem, bądź jego deficytem. Uzyskane wyniki sugerują, że jednostki, których podstawowe potrzeby zaspokajane są na bieżąco, w większym nawet stopniu niż tego potrzebują, nie przykładają do pracy większej wagi, co z kolei obniżyć może motywację do szukania zatrudnienia. Tendencję tę zdaje się potwierdzać średni okres pozostawania bez pracy. Zaobserwować można, że osoby niedostatecznie a także nadmiernie wspierane pozostają średnio dłużej bez pracy niż osoby otrzymujące wsparcie adekwatne do przejawianych potrzeb. Wnioskować można zatem, że za niskie wsparcie może obniżać psychofizyczne możliwości bezrobotnych, z drugiej strony wsparcie przekraczające zapotrzebowanie może spychać pracę na dalszy plan, a przez to spowalniać

osoby w ich aktywności ukierunkowanej na szukanie zatrudnienia. Zarysowuje się tu wyraźny trend wskazujący, że osoby otrzymujące nadmierne, w stosunku do potrzeb, wsparcie społeczne, pomimo iż lepiej czują się w sytuacji bezrobocia, to jednak mniej cenią pracę, przez co podejmują relatywnie mniejsze starania o jej uzyskanie (Tabela 24.2). W przeciwieństwie, osoby z umiarkowanym wsparciem przypisują pracy większą wartość, a także przejawiają większą skłonność do jej poszukiwania. Ujawniające się tendencje mogłyby okazać się istotne w przypadku bardziej licznej grupy badawczej.

Rodzaje wsparcia

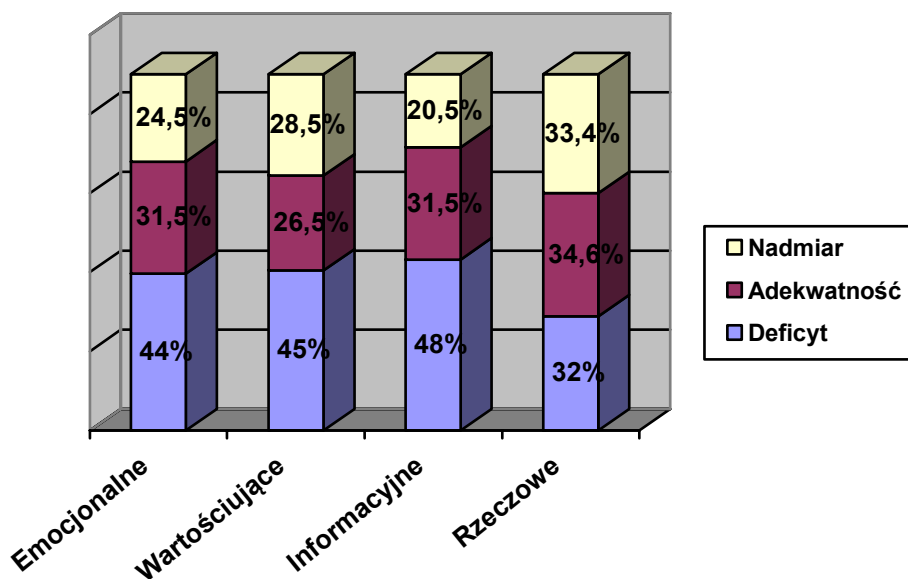
Podobnie jak w przypadku zmiennej *otrzymywane wsparcie społeczne*, także dla zmiennej *poziom nieadekwatności wsparcia społecznego* można określić stopień dopasowania do potrzeb poszczególnych rodzajów otrzymywanego wsparcia społecznego. Podział wsparcia przeprowadzony został ze względu na pełnione przez nie funkcje, wyróżniono zatem wsparcie emocjonalne, wartościujące, informacyjne oraz rzeczowe. Uzyskane wyniki pozwoliły na określenie kierunku nieadekwatności (deficyt-nadmiar) każdego z wyszczególnionych rodzajów otrzymywanego przez osoby badane wsparcia społecznego (Tabela 24.3, Wykres 14.1).

Tabela 24.3. Rozkład otrzymywanego wsparcia społecznego ze względu na poszczególne rodzaje.

	Deficyt		Adekwatność		Nadmiar	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Wsparcie emocjonalne	99	44	71	31,5	55	24,5
Wsparcie wartościujące	101	44,5	60	26,5	64	28,5
Wsparcie informacyjne	108	48	71	31,5	46	20,5
Wsparcie rzeczowe	72	32	78	34,6	75	33,4

N=225

Wykres 14.1. Rozkład otrzymywanego wsparcia społecznego ze względu na poszczególne rodzaje oraz natężenie.



Wykres 14.1. ilustruje ocenę poszczególnych rodzajów wsparcia społecznego trafiającego do badanych pod względem jego dopasowania do potrzeb. Podobnie jak w przypadku otrzymywanego wsparcia rozważanego w całości, analiza danych wskazuje, iż w grupie badanych bezrobotnych przeważają osoby oceniające uzyskiwane wsparcie poszczególnych rodzajów jako zbyt niskie w stosunku do przejawianych potrzeb.

Otrzymywane wsparcie odbierane jest przez osoby badane jako niezaspokajające ich faktycznie istniejących potrzeb. Największą rozbieżność pomiędzy stanem rzeczywistym a idealnym zauważyć można w przypadku otrzymywanego wsparcia wartościującego oraz informacyjnego (patrz: Tabela 24.3, Wykres 14.1). Jak widać, prawie połowa badanych deklaruje posiadanie zbyt niskiego wsparcia wartościującego (45%) oraz informacyjnego (48%). W przypadku wsparcia emocjonalnego, jest ono także określane przez badane osoby bezrobotne najczęściej jako deficytowe, jednak nieco rzadziej niż te dwa poprzednie (wartościujące, informacyjne).

Tylko wsparcie rzeczowe dzieli badanych pod względem poziomu dostosowania do potrzeb na stosunkowo równe grupy. Jak można zauważyć na wykresie, rozkład otrzymywanego wsparcia rzeczowego przez badane osoby bezrobotne pokazuje podobną ilość osób określających otrzymywane wsparcie jako deficytowe (32%), adekwatne (34,6%) oraz zbyt wysokie (33,4%) w stosunku do potrzeb w tym zakresie.

5.1.1.4. Charakterystyka zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy wśród osób badanych

Zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy (*job search behaviour*) obejmują częstotliwość podejmowanych działań mających na celu znalezienie zatrudnienia.

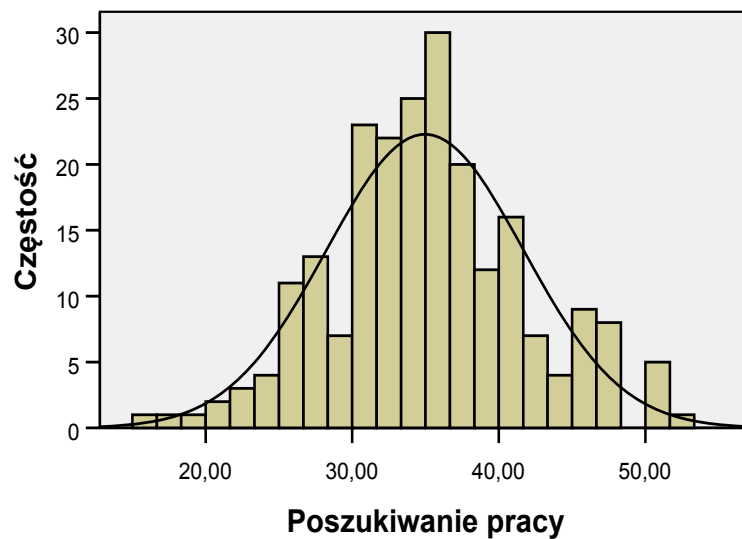
Najniższy wynik dotyczący zmiennej *zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy* wyniósł 16 (najniższy możliwy wynik to 14), najwyższy osiągnął wartość 52 (na 56 punktów możliwych). Uzyskana średnia sugeruje stosunkowo wysoką skłonność osób badanych do podejmowania działań skierowanych na poszukiwanie pracy (patrz: Tabela 21).

Tabela 25. Rozkład zmiennej *zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy*.

Poszukiwanie pracy	Liczebność	Procent
$x < 20$	3	1,4
$20 \leq x < 30$	40	17,8
$30 \leq x < 40$	132	58,6
$40 \leq x < 50$	44	19,6
$50 \leq x$	6	2,6

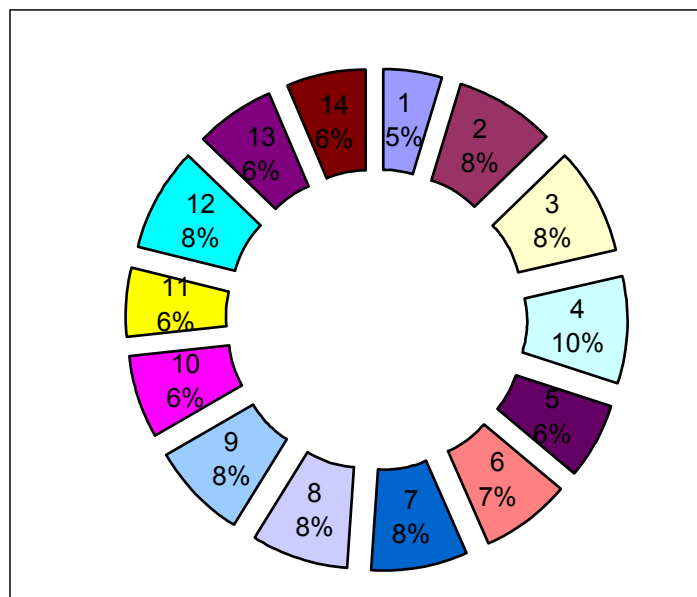
Znacząco mała grupa osób badanych (1,4%) otrzymała wynik mniejszy niż 20 punktów. Podobnie osoby, które osiągnęły wynik powyżej 50 punktów (na 56 możliwych) stanowiły mniejszość, zaledwie 2,6% wszystkich badanych. Najliczniejszą grupę (58,6%) stanowiły osoby z wynikiem mieszczącym się w przedziale 30-40 punktów. 19,6% badanych osiągnęło wyniki od 40 do 50 punktów (Tabela 25). Uzyskane w badaniu dane wskazują na średnią, w kierunku wyższej, skłonność badanych osób do poszukiwania pracy.

Wykres 15. Rozkład częstości odpowiedzi dla zmiennej *zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy*.



Wykres 15. ilustruje uzyskane przez badanych wyniki w zakresie zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy. Na podstawie uzyskanych danych stwierdzić można, że najliczniej reprezentowana jest grupa mieszcząca się w środkowym przedziale (~59%), co sugeruje, że większość osób przejawia średnią (umiarkowaną) intensywność poszukiwania pracy. Jakkolwiek wśród pozostałej części badanej próby aż 19% uzyskanych wyników mieści się w dolnych przedziałach, świadczących o małym zaangażowaniu w szukanie zatrudnienia, to jednak przeważa tu tendencja do podejmowania większych starań mających na celu znalezienie płatnego zajęcia. Łącznie ~ 22% badanych uzyskało wyniki mieszczące się w górnych przedziałach, co świadczy o ich większej aktywności w poszukiwaniu miejsca pracy.

Wykres 15.1. Rozkład odpowiedzi na poszczególne pytania (w %).²²



Wykres 15.1. przedstawia rozkład odpowiedzi jakich udzielały osoby na poszczególne pytania dotyczące strategii poszukiwania pracy. Stosunkowo rzadko badani deklaruje podejmowanie staży lub innych form aktywności zarobkowej dofinansowanych przez Urząd Pracy lub inne instytucje (strategia nr 1 = 5% badanych). Zdecydowana większość śledzi wywieszone w różnych miejscach oferty pracy (strategia nr 4 = 10%). Można jednak zauważyć, że badani wykorzystują wszystkie podane sposoby szukania zatrudnienia w prawie równym stopniu.

²² Sposoby szukania pracy zaznaczone na wykresie:

- | | |
|--|--|
| 1. Udział w dofinansowanych stażach/robotach publicznych | 8. Rozmowa z osobami, które mogą skutecznie pomóc w znalezieniu pracy. |
| 2. Sprawdzanie ofert pracy w biurach pośrednictwa pracy | 9. Szukanie informacji nt możliwych sposobów szukania pracy |
| 3. Rozpytywanie wśród znajomych o możliwość zatrudnienia. | 10. Oglądanie programów telewizyjnych dotyczących pracy. |
| 4. Sprawdzanie ogłoszeń na tablicach ogłoszeń (w sklepach, firmach itp.). | 11. Czytanie poradników dla osób bezrobotnych. |
| 5. Zwracanie się do rodziny o pomoc w szukaniu pracy. | 12. Odpowiadanie na oferty pracy. |
| 6. Pytanie o wolne miejsce pracy bezpośrednio w konkretnych firmach, instytucjach. | 13. Składanie podania o pracę, niezależnie od informacji o wolnym etacie. |
| 7. Zasięganie informacji wśród znajomych, w jaki sposób znaleźli pracę. | 14. Odpowiadanie na ogłoszenia, niezależnie od tego, czy spełnia się <u>wszystkie</u> wymagania. |

5.1.2. Weryfikacja hipotez

ANALIZA ŚCIEŻEK

Pierwszym krokiem w statystycznej analizie danych jest ustalenie kierunku predykcji określonych zmiennych oraz jej konsekwencji. W celu zbadania przyjętych założeń dotyczących struktury zależności przyczynowych w badanym zbiorze zmiennych użyto metody interpretacji przyczynowej, opartej na statystycznej analizie (Gaul, Machowski, 2004). Ze względu na przyjętą strukturę relacji pomiędzy zmiennymi (patrz: Rysunek 7), do analizy bezpośrednich oraz pośrednich zależności, zastosowano analizę ścieżek (*path analysis*), która pozwala na bogatszą, przyczynową interpretację zależności między zmiennymi. Analiza ścieżek stanowi bowiem technikę interpretacji przyczynowej danych. Ten rodzaj analizy dopuszcza również bardziej złożoną strukturę relacji między badanymi zmiennymi, co umożliwia analizę bezpośrednich i pośrednich efektów wiążących zmienne (Newcomb, 1990). Zebrane dane zostały wystandaryzowane i poddane analizie przy zastosowaniu analizy ścieżek, która stanowi metodę jednoczesnej analizy wielu zmiennych w sposobie testowania i potwierdzania hipotez.

W metodzie analizy statystycznej, jaką jest analiza ścieżek, rozróżnia się dwa rodzaje zmiennych:

- zmienne egzogeniczne, które mają charakter zmiennych niezależnych i nie są wyjaśniane przez inne zmienne w modelu,
- zmienne endogeniczne, mające charakter zmiennych zależnych, a ich zmienność wyjaśniana jest oddziaływaniem innych zmiennych ujętych w modelu.

Badane zmienne zostały odpowiednio dostosowane do wymogów analizy równań strukturalnych (Tabela 26). Zgodnie z założeniami analizy ścieżek badane zmienne sklasyfikowano jako zmienne endogeniczne oraz zmienne egzogeniczne.

Tabela 26. Klasyfikacja badanych zmiennych.

ZMIENNE ENDOGENICZNE o charakterze zmiennych zależnych głównych	Zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy
ZMIENNE ENDOGENICZNE o charakterze zmiennych pośredniczących	Twardość Samooocena Ocena własnych perspektyw znalezienia pracy
ZMIENNE EGZOGENICZNE o charakterze zmiennych moderujących	Poziom nieadekwatności wsparcia społecznego Postawy wobec pracy
ZMIENNE EGZOGENICZNE o charakterze zmiennych niezależnych	Otrzymywane wsparcie społeczne

Próba badawcza liczyła ponad 200 osób (225ciu badanych), co stanowi podstawę do zastosowania tej metody i prowadzi do otrzymania stabilnych wyników maksymalnego prawdopodobieństwa (ML – *maximum likelihood*). Przeanalizowano wszystkie założone relacje przyczynowe pomiędzy zmiennymi. W modelu wyjściowym okazało się, że niektóre ścieżki nie posiadają istotnego wpływu na zmienne endogeniczne. Powtórne obliczenie modelu z pominięciem ścieżek nieistotnych zaowocowało dobrymi wskaźnikami dopasowania (Tabela 27).

Tabela 27. Wskaźniki dopasowania modelu.

ML Chi ²	df	<i>p</i>	GFI	AGFI
16,70	12	0,16	0,98	0,95

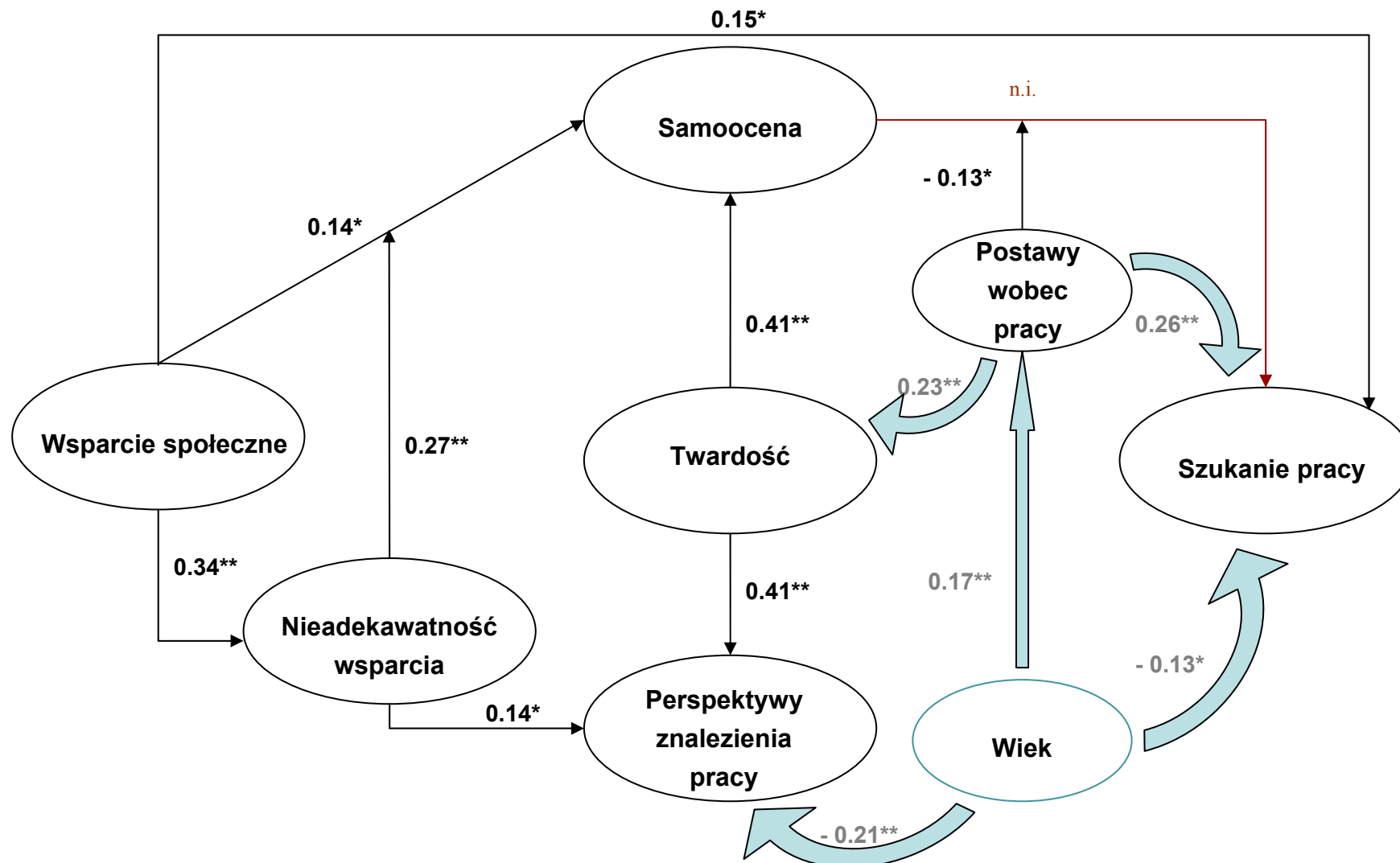
Umieszczone w tabeli 27. indeksy dopasowania wskazują na stopień dopasowania modelu do danych. Najbardziej powszechny wskaźnik stanowi wartość *p* współwystępująca z Chi². Chi-kwadrat obliczane jest poprzez porównanie elementów macierzy kowariancji modelu z macrycą kowariancji poszczególnych wyników. Zgodnie z przyjętą zasadą, otrzymana wartość Chi² jest mniejsza niż podwojona wartość stopni swobody (df) i wynosi

$\chi^2(12)=16,70$, co świadczy o tym, że model stanowi dobrą reprezentację danych. Wartość p jest większa niż 0,05, co wskazuje na wysokie prawdopodobieństwo dopasowania analizowanego modelu do zebranych danych. Hipotetyczny model, dzięki uzyskanym parametrom df i p , jest dopasowany do analizowanych danych.

Obliczone zostały także inne indeksy dopasowania, mianowicie GFI (*goodness of fit index*) oraz poprawione GFI (AGFI – *adjusted goodness of fit index*), które wskazują na stopień dopasowania modelu. Zamieszczone w tabeli 20. wskaźniki dopasowania GFI oraz AGFI przyjmują wartości od 0 do 1, i jeśli oscylują one wokół wartości 0,9, oznacza to wysoki poziom dopasowania modelu. Testowany model można zatem uznać za dobrze odtwarzający macierz korelacji. Założony model dobrze znajduje odzwierciedlenie w danych, nie ma więc podstaw do odrzucenia modelu.

Dokonano następnie dekompozycji korelacji między zmiennym w modelu końcowym na efekty przyczynowe bezpośrednie i pośrednie. Zbadano efekty przyczynowe (bezpośrednie, pośrednie oraz całkowite) występujące między nimi (zob. Aneks: Tabela 47). Graficzne ujęcie istotnych efektów, zarówno bezpośrednich, jak i pośrednich zaproponowano w modelu wyjściowym (Rysunek 8). Przy każdej ścieżce zaznaczono współczynnik ścieżki (*path coefficient*) wraz z jego poziomem istotności. Wystandaryzowany współczynnik ścieżek wskazuje wartość, o którą zmieni się zmienna endogeniczna, w przypadku, gdy zmienna egzogeniczna zmieni się o jedną jednostkę standardową.

Rysunek 8. Graficzne przedstawienia efektu analizy ścieżek.*



* na powyższym wykresie dla większej czytelności pominięto zaznaczenie wpływu zmiennych resztowych.

Analiza ścieżek wykazała wysokie prawdopodobieństwo dopasowania analizowanego modelu do zebranych danych, co wskazuje na brak podstaw do odrzucenia modelu. Przeprowadzona analiza zaowocowała modyfikacją niektórych ścieżek. Rysunek 8. przedstawia kierunek ścieżek pomiędzy zmiennymi oraz bezpośrednie i pośrednie efekty zachodzące między nimi.

Weryfikacja modelu potwierdziła istotny, bezpośredni efekt otrzymywanego wsparcia na zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy. Założona w modelu badawczym relacja (patrz: Rysunek 7) została potwierdzona podczas przeprowadzonej analizy ścieżek. Otrzymany wynik świadczy o pozytywnym wpływie wsparcia na poszukiwanie pracy, a zatem osoby wspierane charakteryzują się większą intensywnością szukania zatrudnienia. Otrzymywane wsparcie społeczne wpływa także bezpośrednio na samoocenę. Związek ten dodatkowo moderowany jest przez adekwatność otrzymywanego wsparcia, co potwierdziło przyjęte w niniejszej pracy założenie. Potwierdzona zależność sugeruje, że im bardziej otrzymywane wsparcie dostosowane jest do potrzeb bezrobotnego, tym lepszą przejawia on samoocenę. Zatem otrzymywanie trafnego wsparcia nie stanowi zagrożenia dla samooceny, w przeciwieństwie, podtrzymuje ją ze względu na dostosowanie do odczuwanego przez daną jednostkę zapotrzebowania.

Jak można zauważyć na rysunku 8. otrzymywane wsparcie nie oddziałuje na poziom twardości przejawiany przez osoby bezrobotne, pomimo iż Kobasa (1979) wskazuje na współzależność tych zmiennych. Rozważając jednak analizowany konstrukt należy wziąć pod uwagę jego 3 składowe komponenty: zaangażowanie, kontrolę oraz wyzwanie. Wraz ze wzrostem poziomu zmiennej, wzrasta także poziom poszczególnych składowych (rozważanych całościowo), w tym także poczucia kontroli nad sytuacją i własnymi działaniami. Przypuszczać zatem można, że jednostki charakteryzujące się wyższym poziomem twardości mogą bagatelizować rolę udzielanego im wsparcia.

Wsparcie społeczne otrzymywane przez osoby znajdujące się bez pracy oddziałuje natomiast w pewien sposób na ocenę własnych perspektyw wyjścia z bezrobocia. Zaobserwować można tu istotny efekt pośredni tej zmiennej. Przeprowadzona analiza wykazała mianowicie istotną ścieżkę pomiędzy wsparciem społecznym a jego poziomem nieadekwatności do przejawianych przez osoby bezrobotne potrzeb. Stopień trafności wsparcia z kolei oddziałuje na ocenę własnych szans wyjścia z bezrobocia. Oznacza to, że poziom nieadekwatności wsparcia uczestniczy w zależności pomiędzy otrzymywanym wsparciem a oceną własnych perspektyw znalezienia pracy pełniąc funkcję mediatora.

Ujawniono dodatkowo dwie ścieżki nie ujęte w początkowym modelu badawczym. Zaobserwowano mianowicie istotne oddziaływanie twardości na poziom samooceny oraz na ocenę własnych perspektyw wyjścia z bezrobocia. W modelu głównym (zob. Rysunek 7), dla większej przejrzystości, zostały podkreślone jedynie zależności badane w niniejszej pracy, jakkolwiek koegzystencja poszczególnych zmiennych wydaje się być oczywista. Podkreślone w graficznej reprezentacji przeprowadzonej analizy ścieżki wskazują, że osoby charakteryzujące się większą twardością przejawiają wyższy poziom samooceny, a także lepiej spostrzegają własną przyszłość zawodową. Uzyskane relacje znajdują swoje podłoże na gruncie koncepcji twardości (Kobasa, 1979). Zatem analiza strukturalna hipotetycznego modelu wykazała dodatkowe istotne ścieżki między tymi zmiennymi.

W graficznym przedstawieniu wyników przeprowadzonej analizy ujęta została ścieżka pomiędzy samooceną a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy. Ścieżka ta została oznaczona kolorem czerwonym ze względu na małą istotność. Analiza ścieżek dowiodła, że poziom samooceny osób bezrobotnych oddziałuje na ich aktywność zaradczą, efekt ten jest jednak słaby i wobec modelu rozpatrywanego w sposób całościowy okazał się nieistotny. Ścieżka ta została jednak zaznaczona dla wyraźniejszego uwidocznienia moderującego działania postaw wobec pracy na badaną relację pomiędzy samooceną a poszukiwaniem zatrudnienia. Zatem sama samoocena nie oddziałuje istotnie na zachowania skierowane na poszukiwanie płatnej posady. Rozpatrywana relacja moderowana jest jednak przez postawy wobec pracy. Jak można zaobserwować wysokie wartościowanie pracy oddziałuje negatywnie na związek pomiędzy poziomem samooceny osób bezrobotnych a ich działaniami skierowanymi na szukanie zatrudnienia. Otrzymany efekt moderujący sugeruje, że im wyżej podmiot ceni pracę, tym bardziej w obliczu jej braku może czuć się mało wartościowy. Fakt wysokiego wartościowania pracy nie wpływa bezpośrednio na samoocenę, lecz moderuje jej związek z poszukiwaniem pracy. Zatem przypisywanie większej wartości pracy przez osoby bezrobotne, przede wszystkim z bardzo wysoką samooceną, zmniejsza intensywność podejmowanych działań zaradczych.

Pozytywna postawa wobec pracy, rozpatrywana oddzielnie, niezależnie od spostrzeganego poziomu samooceny, zwiększa wysiłki wkładane w jej poszukiwanie. Znalezienie zatrudnienia może stanowić dla jednostki znajdującej się bez pracy wręcz wyzwanie. Upatrywanie dużej wartości w pracy może zatem działać motywująco na osobę bezrobotną skłaniając ją do aktywności zaradczej. Jednak, odwołując się do wyników przeprowadzonej analizy, przy pewnym poziomie samooceny upatrywanie wartości w pracy obniża intensywność poszukiwania zatrudnienia. Pojawia się zatem warty uwagi

problem sugerujący, iż wzrastające poczucie własnej wartości może zagrażać aktywnemu poszukiwaniu zatrudnienia przez osoby pozytywnie ustosunkowane do pracy. Warto zatem w przyszłych badaniach skontrolować poziom samooceny, przy którym osoby ceniące pracę, spowalniają lub wręcz zaprzestają podejmowania kroków w celu jej znalezienia.

Zmodyfikowane istotne ścieżki między zmiennymi zaznaczono w modelu (Rysunek 8) kolorem niebieskim. Przeprowadzona analiza nie ujawniła założonego wcześniej moderującego efektu postaw wobec pracy na związek pomiędzy pozostałymi charakterystykami podmiotowymi, jak twardość oraz ocena własnych perspektyw znalezienia pracy a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie zatrudnienia. Uwidoczniał się jednak wpływ tej zmiennej bezpośrednio na twardość przejawianą przez osoby bezrobotne. Rozpatrywana zależność wskazuje, że postawy wobec pracy pozytywnie oddziałują na poziom twardości badanych. Zatem im większą wartość przypisują oni pracy, tym większą charakteryzują się twardością. Zgodnie z koncepcją Kobasy (Kobasa, 1979; Kobasa i in., 1982, 1985) osoby twarde widzą wyzwanie w aktualnej sytuacji oraz przejawiają wysokie zaangażowanie w podejmowane działania. Zatem pozytywne postawy wobec pracy rzeczywiście sprzyjają zwiększaniu poziomu twardości u osób bezrobotnych. Wbrew przyjętemu wcześniej założeniu, wyższy poziom twardości nie oddziałuje jednak bezpośrednio na podejmowanie starań w celu znalezienia pracy. Odwołując się do koncepcji (Maddi, za: Brummet i in. 2007) twardość pomaga osobie radzić sobie z trudnymi wydarzeniami, pozwala akceptować oraz zmieniać zaistniałą sytuację w taki sposób, aby była dla danego podmiotu mniej dyskomfortowa. Wnioskować zatem można, że twardość oddziałuje przede wszystkim na ogólny psychofizyczny dobrostan człowieka, w dalszej dopiero kolejności na podejmowane przez niego konkretne działania w celu szukania pracy.

Kolorem niebieskim oznaczono także wpływ zmiennych kontrolowanych na analizowane dane na rysunku 8. W badaniach nie postawiono założeń dotyczących zmiennych demograficznych. W analizowanym modelu ujawnił się jednak wpływ wieku na postawy wobec pracy oraz perspektywy jej znalezienia. Jak widać na modelu, wiek pozytywnie wpływa na postawy wobec pracy, co sugeruje, że wraz z wiekiem bezrobotni przypisują pracy większą wartość. Wiązać może się to także w pewien sposób z trudnością w znalezieniu zatrudnienia przez osoby starsze, ponieważ wraz z wiekiem coraz trudniej jest znaleźć etat. Im trudniej z kolei pracę znaleźć, tym większą może stanowić ona wartość dla danego podmiotu. Jednak świadomość potencjalnych utrudnień na drodze do zatrudnienia prowadzi do utraty wiary we własne siły. Dlatego też wiek wpływa ujemnie

na ocenę własnych perspektyw znalezienia zatrudnienia, działa także negatywnie na podejmowanie starań w celu poszukiwania pracy.

ANALIZA KORELACYJNO-REGRESYJNA

Przeprowadzona analiza ścieżek uwidoczniała bezpośrednie oraz pośrednie efekty przyczynowe zachodzące pomiędzy rozpatrywanymi zmiennymi oraz wskazała na wysokie dopasowanie założonego modelu teoretycznego do uzyskanych danych. Dało to podstawy do stwierdzenia, że hipotetyczny model jest istotny oraz zgodny z rzeczywistością.

Kolejnym krokiem statystycznej analizy wyników, uzyskanych w niniejszych badaniach, jest analiza korelacyjno-regresyjna, która umożliwia uwidocznienie współzależności oraz weryfikację hipotez dotyczących związku pomiędzy badanymi zmiennymi. Pozwoli to na bardziej szczegółową interpretację relacji (współzmienności) pomiędzy zmienną zależną a zmiennymi predykcyjnymi w przyjętym modelu badawczym.

Badane zmienne poddano analizie rozkładu normalności. W tym celu zastosowano test Kołmogorova-Smirnova (zob. Aneks: Tabela 51, 51.1). Otrzymane wyniki świadczą o normalności rozkładu większości zmiennych, przez co stanowią podstawę do stosowania testów parametrycznych (współczynnik korelacji Pearsona)²³.

5.1.2.1. Otrzymywane wsparcie społeczne a zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy – wyniki uzyskane w badanej próbie

W odpowiedzi na postawione pytania badawcze, dotyczące związku pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a zachowaniami osób bezrobotnych, ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy, uzyskano następujące wyniki.

W celu weryfikacji hipotez zbadano związki korelacyjne występujące między zmiennymi (Tabela 28).

²³ Macierz korelacji obejmująca wszystkie badane zmienne znajduje się w Aneksie: Tabela 49.

Tabela 28. Związki korelacyjne między zmiennymi.

	(1)
1. Otrzymywane wsparcie	
2. Szukanie pracy	0,18(**)

** $p < 0,01$; N=225

Otrzymywane wsparcie społeczne istotnie koreluje z zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy ($r=0,18$; N=225; $p<0,01$) Ta zależność sugeruje, że otrzymywane od innych wsparcie społeczne zwiększa wysiłki osób bezrobotnych wkładane w szukanie zatrudnienia.

Uzyskane wyniki (Tabela 28) pozwalają na przyjęcie hipotezy 1.1:

H1.1: Otrzymywane wsparcie społeczne jest dodatnio związane z zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

Poziom nieadekwatności wsparcia moderuje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

W celu sprawdzenia prawdziwości przyjętego w modelu badawczym założenia (patrz: Rysunek 7), że istniejący związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym i zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy moderowany jest przez poziom nieadekwatności wsparcia, zastosowano liniową analizę regresji (Tabela 29). W celu uproszczenia modelu przedstawiającego wyniki przeprowadzonej analizy ścieżek zmienną *nieadekwatność wsparcia* potraktowano całościowo (patrz: rysunek 8). Na tym etapie rozważań zastosowano kolejną analizę, aby sprecyzować jak nieadekwatność poszczególnych rodzajów wsparcia oddziałuje na związek pomiędzy badanymi zmiennymi. Sprawdzono, czy poziom nieadekwatności poszczególnych rodzajów wsparcia moderuje rozważany związek zmiennej niezależnej ze zmienną zależną.

Tabela 29. Poziom nieadekwatności wsparcia jako moderator związku między otrzymywanym wsparciem społecznym a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

Predyktory	R^2	adj. R^2	ΔR^2	β	t	p
1 krok:	0,01	0,01	0,02			
Otrzymywane wsparcie emocjonalne				0,13	1,87	0,01
(nie)adekwatność emocjonalna				-0,17	-1,03	0,31
2 krok:	0,02	0,09	0,01			
Otrzymywane wsparcie emocjonalne x nieadekwatność emocjonalna				0,21	1,08	0,28
Predyktory	R^2	adj. R^2	ΔR^2	β	t	p
1 krok:	0,02	0,01	0,02			
Otrzymywane wsparcie wartościujące				0,13	1,82	0,07
nieadekwatność wartościująca				-0,07	-1,07	0,28
2 krok:	0,03	0,02	0,01			
Otrzymywane wsparcie wartościujące x nieadekwatność wartościująca				0,28	1,43	0,16
Predyktory	R^2	adj. R^2	ΔR^2	β	t	p
1 krok:	0,07	0,07	0,07			
Otrzymywane wsparcie informacyjne				0,28	4,23	0,01
nieadekwatność informacyjna				-0,04	-0,55	0,58
2 krok:	0,07	0,06	0,01			
Otrzymywane wsparcie informacyjne x nieadekwatność informacyjna				0,03	0,15	0,88
Predyktory	R^2	adj. R^2	ΔR^2	β	t	p
1 krok:	0,02	0,01	0,02			
Otrzymywane wsparcie rzeczowe				0,13	1,91	0,06
(nie)adekwatność rzeczowa				-0,06	-0,95	0,34
2 krok:	0,02	0,01	0,01			
Otrzymywane wsparcie rzeczowe x nieadekwatność rzeczowa				0,15	0,82	0,42

R^2 - współczynnik determinacji; adj. R^2 - skorygowany współczynnik determinacji; ΔR^2 - zmiana R^2 ;
 β - wskaźnik β ; t - wartość statystyki; t - wartość statystyki; p - poziom istotności

Tabela 29. przedstawia wyniki analizy poziomu nieadekwatności poszczególnych rodzajów wsparcia społecznego jako zmiennej moderującej zależność otrzymywanego wsparcia społecznego i przejawianych zachowań ukierunkowanych na znalezienie zatrudnienia. Na podstawie otrzymanych danych można stwierdzić, że zmienna *poziom*

nieadekwatności wsparcia (rozważana całościowo, jak i ze względu na wyróżnione rodzaje wsparcia) nie wpływa na jakość związku pomiędzy rozważanymi zmiennymi.

Należy zatem odrzucić hipotezę 1.2:

H1.2: Poziom nieadekwatności moderuje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

5.1.2.2. Otrzymywane wsparcie społeczne a charakterystyki podmiotowe osób bezrobotnych

Zgodnie z założonym modelem badawczym (Patrz: Rysunek 7) analizie poddane zostały zależności występujące pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym oraz poziomem jego nieadekwatności, a samooceną, twardością i oceną własnych perspektyw znalezienia pracy.

Tabela 30. Związki korelacyjne między zmiennymi.

	(1)	(2)	(3)	(4)
1. Otrzymywane wsparcie				
2. Poziom nieadekwatności	0,34(**)			
3. Samoocena	0,25(**)	0,27(**)		
4. Twardość	0,06	-0,11	0,36(**)	
5. Perspektywy znalezienia pracy	0,14(*)	0,12	0,26(**)	0,41(**)

* $p < ,05$; ** $p < ,01$; $N=225$

Przedstawione wyniki (Tabela 30) pokazują relacje pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym (zmienna niezależna) oraz zmiennymi pośredniczącymi (mediatorami). Otrzymywane wsparcie było istotnie skorelowane z samooceną osób badanych ($r=0,25$; $N=225$; $p<0,01$) oraz perspektywami znalezienia pracy ($r=0,14$; $N=225$; $p<0,05$). Istniejący związek sugeruje, iż poziom samooceny oraz ocena własnych szans znalezienia pracy wzrasta wprost proporcjonalnie do ilości otrzymywanego wsparcia od innych. Badany związek korelacyjny pomiędzy otrzymywanym wsparciem oraz poziomem twardości okazał się nieistotny.

Na podstawie otrzymanych związków korelacyjnych można przyjąć hipotezę 2.1:

H2.1: Otrzymywane wsparcie społeczne jest dodatnio związane z poziomem samooceny osób bezrobotnych.

Przeprowadzona analiza ujawniła istnienie korelacji pomiędzy otrzymywanym wsparciem oraz oceną własnych perspektyw znalezienia pracy. W odwołaniu do modelu analizy ścieżek (patrz: Rysunek 8) relacja ta rozpatrywana częściowo okazała się istotna, jednak w modelu całościowym siła związku jest zbyt słaba, a przez to mało istotna. Należy zatem odrzucić hipotezę mówiącą o związku pomiędzy otrzymywanym wsparciem a pozytywną oceną własnych perspektyw znalezienia pracy.

Ponieważ przewidywany związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem oraz twardością okazał się nieistotny, należy odrzucić hipotezę 2.2.

Odrzucić należy zatem następujące hipotezy:

H2.2: Otrzymywane wsparcie społeczne jest dodatnio związane z poziomem twardości przejawianym przez osoby bezrobotne.

H2.3: Otrzymywane wsparcie społeczne jest dodatnio związane z oceną własnych perspektyw znalezienia pracy.

Poziom nieadekwatności wsparcia społecznego moderuje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a charakterystykami podmiotowymi osób bezrobotnych.

W celu sprawdzenia postawionych hipotez 3.1 - 3.3 sprawdzono, czy poziom nieadekwatności wsparcia społecznego moderuje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem a samooceną, twardością i oceną własnych perspektyw znalezienia pracy.

Dla uproszczenia modelu ścieżek (patrz: Rysunek 8) zmienną nieadekwatność wsparcia potraktowano całościowo. Poniżej zastosowano kolejną analizę statystyczną, aby przekonać się jak poszczególne wymiary tej zmiennej (adekwatność poszczególnych rodzajów wsparcia) wpływają na analizowane charakterystyki podmiotowe.

Sprawdzono czy poziom nieadekwatności poszczególnych rodzajów wsparcia oddziałuje moderująco na rozważany związek zmiennej niezależnej ze zmiennymi mediującymi. Tabele 31.1 – 31.4 pokazują moderujący efekt poziomu nieadekwatności wsparcia.

Tabela 31.1. Poziom nieadekwatności wsparcia emocjonalnego jako moderator związku między otrzymywanym wsparciem emocjonalnym a samooceną, twardością i perspektywami znalezienia pracy

	<u>Samoocena</u>						<u>Twardość</u>						<u>Perspektywy</u>					
Predyktory	R ²	adj.R ²	ΔR ²	B	t	p	R ²	adj.R ²	ΔR ²	B	t	p	R ²	adj.R ²	ΔR ²	β	t	p
1 krok: Wsparcie emocjonalne nieadekwatność	0,11	0,10	0,11				0,02	0,01	0,02				0,02	0,01	0,02			
				0,25	3,83	0,01				0,14	1,97	0,05				0,11	1,58	0,12
				0,15	2,23	0,03				-0,02	-0,31	0,76				-0,01	-0,04	0,97
2 krok: Wsparcie emocjonalne x nieadekwatność	0,11	0,09	0,01				0,02	0,01	0,01				0,02	-0,01	0,00			
				-0,11	-0,59	0,55				-0,14	-0,77	0,44				-0,03	-0,15	0,88

⁺p < .10, *p < .05, **p < .01

Tabela 31.2. Poziom nieadekwatności wsparcia wartościującego jako moderator związku między otrzymywanym wsparciem wartościującym a samooceną, twardością i perspektywami znalezienia pracy

	<u>Samoocena</u>						<u>Twardość</u>						<u>Perspektywy</u>					
Predyktory	R ²	adj.R ²	ΔR ²	B	t	p	R ²	adj.R ²	ΔR ²	B	t	p	R ²	adj.R ²	ΔR ²	β	t	p
1 krok: Wsparcie wartościujące nieadekwatność	0,07	0,07	0,07				0,02	0,01	0,02				0,03	0,02	0,03			
				0,21	3,12	0,01				0,09	1,28	0,21				0,14	2,10	
				0,14	2,04	0,04				-0,12	-1,77	0,08				0,04	0,62	0,04
																		0,54
2 krok: Wsparcie wartościujące x nieadekwatność	0,07	0,63	0,00				0,02	0,01	0,01				0,03	0,02	0,01			
				0,04	0,22	0,83				0,19	0,96	0,34				-0,18	-0,91	0,37

⁺p < .10, *p < .05, **p < .01

Tabela 31.3. Poziom nieadekwatności wsparcia informacyjnego jako moderator związku między otrzymywanym wsparciem informacyjnym a samooceną, twardością i perspektywami znalezienia pracy

	<u>Samoocena</u>						<u>Twardość</u>						<u>Perspektywy</u>					
Predyktory	R ²	adj.R ²	ΔR ²	B	t	p	R ²	adj.R ²	ΔR ²	B	T	p	R ²	adj.R ²	ΔR ²	β	t	p
1 krok: Wsparcie informacyjne nieadekwatność	0,05	0,04	0,05				0,01	-0,01	0,01				0,03	0,03	0,03			
				0,12	1,76	0,08				-0,05	-0,71	0,48				0,09	0,16	0,16
				0,15	2,25	0,03				0,04	0,55	0,58				0,13	0,06	0,05
2 krok: Wsparcie informacyjne x nieadekwatność	0,05	0,04	0,01				0,01	-0,01	0,00				0,05	0,03	0,02			
				-0,22	-1,28	0,20				-0,02	-0,10	0,92				-0,84	0,07 ⁺	0,06

⁺p < .10, *p<.05, **p<.01

Tabela 31.4. Poziom nieadekwatności wsparcia rzeczowego jako moderator związku między otrzymywanym wsparciem rzeczowym a samooceną, twardością i perspektywami znalezienia pracy

	<u>Samoocena</u>						<u>Twardość</u>						<u>Perspektywy</u>					
Predyktory	R ²	adj.R ²	ΔR ²	B	t	p	R ²	adj.R ²	ΔR ²	B	T	p	R ²	adj.R ²	ΔR ²	β	t	p
1 krok: Wsparcie rzeczowe nieadekwatność	0,03	0,02	0,03				0,01	0,00	0,01				0,01	-0,01	0,01			
				0,12	1,83	0,07				0,07	0,98	0,33				0,08	1,17	0,24
				0,12	1,74	0,08				-0,07	-1,12	0,27				0,02	0,24	0,81
2 krok: Wsparcie rzeczowe x nieadekwatność	0,04	0,03	0,01				0,02	0,01	0,01				0,05	0,04	0,04			
				-0,25	-1,41	0,16				-0,20	-1,12	0,27				-0,55	-3,16 ^{**}	0,01

⁺p < .10, *p<.05, **p<.01

Tabele 31.1 – 31.4 pokazują wyniki analizy dotyczącej moderującego oddziaływania poziomu nieadekwatności wsparcia. Można zauważyć moderujący wpływ poziomu nieadekwatności wsparcia informacyjnego oraz wsparcia rzeczowego na związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem a perspektywami znalezienia pracy (Tabela 31.4).

Otrzymywane wsparcie społeczne było pozytywnie skorelowane z oceną własnych perspektyw znalezienia pracy (Tabela 30), związek ten okazał się jednak nieistotny w obliczu całościowego rozważania modelu (Rysunek 8). Adekwatność informacyjna istotnie moderuje analizowany związek w sposób negatywny ($\beta = -0,84$). Otrzymane wyniki wskazują na istotny efekt moderujący poziomu nieadekwatności wsparcia informacyjnego na zależność pomiędzy otrzymywanym wsparciem a percepcją własnej przyszłości zawodowej. Gdy otrzymywane wsparcie informacyjne jest mniej nieadekwatne, a więc zbliża się do adekwatnego, ocena własnych perspektyw wyjścia z bezrobocia pogarsza się. Podobny efekt moderujący można zauważyć w przypadku poziomu nieadekwatności wsparcia rzeczowego na analizowany związek. Oddziaływanie zmiennej moderującej na związek otrzymywanego wsparcia z perspektywami znalezienia pracy jest ujemne ($\beta = -0,55$), co sugeruje, że wraz ze spadkiem nieadekwatności (wzrostem adekwatności) otrzymywanego wsparcia rzeczowego obniżają się spostrzegane szanse na znalezienie zatrudnienia.

Analizując poziom nieadekwatności pozostałych rodzajów wsparcia (emocjonalne, wartościujące) nie zauważono istotnego efektu moderującego związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a analizowanymi zmiennymi (samoocena, twardość, ocena własnych perspektyw znalezienia pracy).

W odwołaniu do wyników uzyskanych na drodze analizy ścieżek (patrz: Rysunek 8) można przyjąć hipotezę 3.1.

Jakkolwiek poziom nieadekwatności wsparcia rozważanego całościowo (patrz: Rysunek 8) nie moderuje związku pomiędzy otrzymywanym wsparciem a oceną własnych perspektyw znalezienia pracy, jednak uzyskane wyniki na drodze analizy regresji częściowo potwierdziły postawioną hipotezę (3.3).

Na podstawie uzyskanych wyników można zatem przyjąć hipotezy 3.1 oraz 3.3:

H3.1: Poziom nieadekwatności wsparcia moderuje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a przejawianym poziomem samooceny.

H3.3: Poziom nieadekwatności wsparcia moderuje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a oceną własnych perspektyw znalezienia pracy.

Należy natomiast odrzucić postawioną hipotezę 3.2:

H3.2: Poziom nieadekwatności wsparcia moderuje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a przejawianym poziomem twardości.

5.1.2.3. Charakterystyki podmiotowe osób bezrobotnych a podejmowanie zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy

W odpowiedzi na postawione pytania badawcze, dotyczące związku pomiędzy cechami podmiotowymi osób pozostających bez pracy oraz ich zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie zatrudnienia, zbadano związki korelacyjne występujące między analizowanymi zmiennymi.

Tabela 32. Związki korelacyjne między zmiennymi.

	(1)	(2)	(3)	(4)
1. Samoocena				
2. Twardość	0,36(**)			
3. Perspektywy znalezienia pracy	0,26(**)	0,41(**)		
4. Postawy wobec pracy	-0,02	0,22(**)	-0,04	
5. Poszukiwanie pracy	0,05	0,14(*)	0,04	0,26(**)

* $p < ,05$; ** $p < ,01$.

Analizie poddane zostały relacje pomiędzy następującymi zmiennymi pośredniczącymi: samooceną, twardością oraz oceną własnych perspektyw znalezienia pracy, a zmienną zależną: zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy (Tabela 32). Zachowania

ukierunkowane na poszukiwanie pracy były pozytywnie skorelowane z twardością ($r=0,14$; $N=225$; $p>0,05$) oraz z postawami wobec pracy ($r=0,26$; $N=225$; $p>0,01$), co sugeruje, że osoby z wyższym poziomem twardości są bardziej skłonne do aktywnego szukania pracy. W odwołaniu do przeprowadzonej analizy ścieżek (patrz: Rysunek 8) można stwierdzić, że rozpatrywana korelacja pomiędzy poziomem twardości a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy jest istotna, jeśli rozpatrujemy ją częściowo. Jednak podczas weryfikacji całego modelu analizowany związek jest słaby i nieistotny, co daje podstawy do odrzucenia postawionej hipotezy 4.2.

Otrzymane rezultaty wskazują, że przykładanie większej wartości do pracy sprzyja zachowaniom ukierunkowanym na jej poszukiwanie. Wyniki zamieszczone w tabeli 32 wskazują na brak istotnej korelacji między zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy a samooceną badanych osób bezrobotnych oraz ich perspektywami znalezienia zatrudnienia.

Na podstawie uzyskanych wyników należy odrzucić hipotezy 4.1- 4.3:

H4.1: Poziom samooceny jest dodatnio związany z zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

H4.2: Poziom twardości jest dodatnio związany z zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

H4.3: Ocena własnych perspektyw znalezienia pracy jest dodatnio związana z zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

Postawy wobec pracy moderują związek pomiędzy charakterystykami podmiotowymi osób bezrobotnych a ich zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

Zgodnie z założonym modelem badawczym (Rysunek 7) analizie poddana została zmienna *postawy wobec pracy* i jej moderujące oddziaływanie na związek pomiędzy zmiennymi pośredniczącymi (charakterystyki podmiotowe) a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

Tabela 33. Postawy wobec pracy jako moderator związku między samooceną, twardością i oceną własnych perspektyw znalezienia pracy a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

<u>Poszukiwanie pracy</u>						
Predyktory	R ²	adj.R ²	ΔR ²	β	t	p
1 krok: Samoocena	0,07	0,06	0,07	0,05	0,83	0,00
Postawy wobec pracy				0,27	4,14	
2 krok: Samoocena x Postawy wobec pracy	0,08	0,07	0,02	-1,04	-1,85	0,06 ⁺
Predyktory	R ²	adj.R ²	ΔR ²	β	t	p
1 krok: Twardość	0,08	0,07	0,08	0,08	1,28	0,00
Postawy wobec pracy				0,25	3,75	
2 krok: Twardość x Postawy wobec pracy	0,08	0,06	0,01	0,36	0,41	0,68
Predyktory	R ²	adj.R ²	ΔR ²	β	t	p
1 krok: Perspektywy znalezienia pracy	0,07	0,06	0,07	0,05	0,75	0,00
Postawy wobec pracy				0,27	4,15	
2 krok: Perspektywy x Postawy wobec pracy	0,07	0,06	0,01	0,25	0,38	0,71

Tabela 33. przedstawia wyniki badanego moderującego wpływu postaw wobec pracy na związek samooceny, twardości oraz perspektyw znalezienia pracy z aktywnością skierowaną na jej poszukiwanie. Analiza regresji wskazuje na brak istotnego działania rozważanej zmiennej moderującej na zależność między poziomem twardości i posiadanymi perspektywami wyjścia z bezrobocia a intensywnością poszukiwania pracy. Istotny efekt moderujący tej zmiennej wystąpił w związku samooceny z zachowaniami ukierunkowanymi na szukanie pracy. Postawy wobec pracy negatywnie oddziałują na tę zależność ($\beta = -1,04$), co sugeruje, że siła pozytywnych postaw wobec pracy wpływa odwrotnie proporcjonalnie na związek samooceny z poszukiwaniem pracy.

Na podstawie uzyskanych wyników można przyjąć hipotezę 5.1:

H5.1: Postawy wobec pracy moderują związek pomiędzy poziomem samooceny a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

Odrzucić należy natomiast hipotezy 5.2 oraz 5.3, które okazały się nieistotne:

H5.2: Postawy wobec pracy moderują związek pomiędzy poziomem twardości a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

H5.3: Postawy wobec pracy moderują związek pomiędzy oceną własnych perspektyw znalezienia pracy a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

5.1.3. Podsumowanie wyników

Analiza korelacyjno-regresyjna pozwoliła na weryfikację hipotez dotyczących związku pomiędzy badanymi zmiennymi. Umożliwiło to interpretację relacji (współzmienności) pomiędzy zmienną zależną a zmiennymi predykcyjnymi w przyjętym modelu badawczym. Otrzymane rezultaty, w odniesieniu do przeprowadzonej wcześniej analizy ścieżek (por. Rysunek 8), pozwoliły na potwierdzenie części postawionych założeń i hipotez:

1. Otrzymywane wsparcie społeczne pozytywnie koreluje z zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy, co sugeruje, że otrzymywane od innych wsparcie społeczne zwiększa skłonność osób bezrobotnych do szukania zatrudnienia. Zbadana zależność występuje niezależnie od poziomu nieadekwatności uzyskiwanego wsparcia. Analiza regresji wykazała ponadto, że otrzymywane wsparcie jest predyktorem poszukiwania pracy. Przyjęte zostało zatem założenie dotyczące pozytywnego (dodatniego) związku otrzymywanego od innych wsparcia z zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie miejsca zatrudnienia.
2. Otrzymywane wsparcie społeczne jest istotnie i dodatnio związane z samooceną osób badanych. Istniejąca zależność sugeruje, że poziom samooceny wzrasta wprost proporcjonalnie do ilości otrzymywanego wsparcia od innych. Otrzymane wyniki dały więc podstawy do przyjęcia założenia mówiącego o dodatnim związku otrzymywanego wsparcia społecznego z samooceną osób bezrobotnych.
3. Analiza zależności wykazała moderujące oddziaływanie poziomu nieadekwatności wsparcia na związek otrzymywanego wsparcia społecznego z poziomem samooceny. Otrzymywane wyniki wskazują na pozytywną rolę adekwatności wsparcia w rozważanym związku, co świadczy o tym, że im bardziej adekwatne wsparcie otrzymują osoby bezrobotne, tym lepszą przejawiają samoocenę.
4. Głębsza analiza obejmująca adekwatność poszczególnych rodzajów wsparcia społecznego wykazała także ujemny wpływ poziomu nieadekwatności wsparcia informacyjnego oraz rzeczowego na zależność pomiędzy otrzymywanym wsparciem a oceną własnych perspektyw znalezienia pracy. Uzyskane wyniki częściowo potwierdziły postawioną hipotezę, przez co dały podstawy do jej przyjęcia. Można zatem wnioskować,

że wraz ze wzrostem trafności (adekwatności) otrzymywanego informacyjnego oraz rzeczowego wsparcia społecznego obniżają się spostrzegane szanse na znalezienie zatrudnienia.

5. Postawy wobec pracy istotnie moderują związek samooceny z zachowaniami ukierunkowanymi na szukanie pracy. Traktowanie pracy jako wartości negatywnie oddziałuje na tę zależność, co sugeruje, że siła pozytywnych postaw wobec pracy wpływa odwrotnie proporcjonalnie na związek samooceny z poszukiwaniem zatrudnienia.

Przeprowadzona analiza korelacyjno-regresyjna nie dała podstaw do przyjęcia pozostałych hipotez. Wbrew przyjętym założeniom otrzymane wyniki wykazały brak związku pomiędzy niektórymi z badanych zmiennych:

1. Na podstawie otrzymanych danych można stwierdzić, że poziom nieadekwatności wsparcia nie wpływa na jakość związku pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a przejawianiem zachowań ukierunkowanych na znalezienie zatrudnienia.
2. Badany związek korelacyjny pomiędzy otrzymywanym wsparciem oraz poziomem twardości, jak również oceną własnych perspektyw znalezienia pracy okazał się nieistotny, co sugeruje, że wsparcie otrzymywane przez osoby bezrobotne nie wiąże się z przejawianym przez nie poziomem twardości oraz pozytywnym zapatrywaniem się na własną przyszłość zawodową.
3. Przeprowadzona analiza danych wykazała, że poziom adekwatności wsparcia nie moderuje związku pomiędzy otrzymywanym wsparciem oraz twardością. Brak istotnej zależności między zmiennymi wskazuje, że poziom dostosowania do potrzeb otrzymywanego wsparcia społecznego nie oddziałuje na jakość związku pomiędzy otrzymywanym wsparciem a poziomem twardości u osób pozostających bez pracy.
4. Analiza zależności wykazała brak istotnej korelacji między samooceną badanych osób bezrobotnych oraz perspektywami znalezienia zatrudnienia a ich zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy. Poszukiwanie miejsca pracy nie było także istotnie skorelowane z poziomem twardości przejawianym przez osoby znajdujące się bez płatnego zajęcia. Otrzymane wyniki świadczą o tym, że twardość oraz samoocena osób pozostających bez pracy, jak również ich ocena własnych perspektyw znalezienia pracy nie wiążą się z aktywnością mającą na celu znalezienie zatrudnienia.
5. Otrzymane wyniki wskazują, że posiadane postawy wobec pracy nie moderują zależności między poziomem twardości a zachowaniami skierowanymi na szukanie

zatrudnienia. Przejawiane postawy wobec pracy nie oddziałują także na jakość związku pomiędzy posiadanymi perspektywami wyjścia z bezrobocia a poszukiwaniem pracy.

Podsumowując, przeprowadzona analiza korelacyjno-regresyjna potwierdziła pozytywną rolę wsparcia społecznego w podejmowaniu zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy. Niezależnie od stopnia dostosowania do przejawianych potrzeb, otrzymywane wsparcie dodatnio wiąże się z intensyfikacją szukania zatrudnienia. Zatem im więcej wsparcia otrzymują osoby bezrobotne, tym więcej wysiłku wkładają w szukanie zatrudnienia. Znaczenie adekwatności otrzymywanego wsparcia wzrasta natomiast w przypadku samooceny oraz oceny własnych perspektyw znalezienia pracy. Jakkolwiek dostosowane do zapotrzebowania wsparcie podtrzymuje poczucie własnej wartości podmiotu w trakcie pozostawania bez pracy, stanowi jednak zagrożenia dla oceny własnych szans na znalezienie etatu. Pomimo iż uzyskiwane wsparcie społeczne słabo koreluje (pośrednio) z przewidywaniami dotyczącymi własnej przyszłości zawodowej, poziom nieadekwatności wsparcia informacyjnego oraz rzeczowego oddziałuje na rozważany związek w sposób negatywny. Zatem im bardziej trafną pomoc z zakresu potrzebnych informacji, wiadomości, czy dóbr uzyskuje osoba bezrobotna, tym gorzej ocenia własne perspektywy wyjścia z bezrobocia. Posiadane perspektywy nie wpływają jednak na zachowania skierowane na szukanie pracy. Na podstawie uzyskanych wyników stwierdzić można, że spośród badanych zmiennych otrzymywane wsparcie społeczne w odgrywa największą rolę w procesie szukania pracy. Uzyskane wyniki podkreślają ważną rolę otrzymywanego od innych wsparcia społecznego oraz stopnia jego dostosowania do potrzeb, zarówno w funkcjonowaniu, jak i aktywnym radzeniu sobie (szukanie pracy) z sytuacją bezrobocia.

5.1.4. Wnioski

Celem niniejszej pracy było określenie zależności pomiędzy otrzymywanym przez osoby bezrobotne wsparciem społecznym a ich zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy (*job search behaviour*), rozumianymi jako rodzaj zachowań zaradczych. Poznanie uwarunkowań podejmowanej aktywności skierowanej na poszukiwanie zatrudnienia stanowi bowiem warunek opracowywania oraz realizacji programów pomocowych dla osób znajdujących się bez pracy. Praktyczne wykorzystanie wiedzy zarówno na temat czynników mobilizujących, jak również zniechęcających człowieka do szukania płatnego etatu niewątpliwie przyczyni się do usprawnienia pracy z osobami bezrobotnymi.

Badana w niniejszej rozprawie relacja pomiędzy wsparciem społecznym a zachowaniami skierowanymi na szukanie pracy rozpatrywana była na dwa sposoby. Po pierwsze, zakładano bezpośredni związek pomiędzy otrzymywanym przez osoby bezrobotne wsparciem a podejmowaną przez nie aktywnością skierowaną na poszukiwanie pracy. W rozważanej relacji uwagę skupiono na ilości uzyskiwanego wsparcia, a także na jego adekwatności do przejawianych potrzeb. Drugi sposób obejmował weryfikację hipotez dotyczących wyszczególnionych charakterystyk podmiotowych (samoocena, twardość, ocena własnych perspektyw znalezienia pracy), jako istotnych czynników pośredniczących między otrzymywanym wsparciem społecznym a podejmowanym przez bezrobotnych poszukiwaniem zatrudnienia.

Podjęta w niniejszej pracy analiza uzyskanych danych przebiegała dwuetapowo. Pierwszy etap obejmował analizę ścieżek, która wskazała na wysokie dopasowanie założonego modelu teoretycznego, dotyczącego zależności między badanymi zmiennymi, do uzyskanych danych. Trafność przyjętych założeń dała podstawy do przeprowadzenia kolejnego etapu weryfikacji hipotez, mianowicie analizy związków korelacyjno-regresyjnych. Graficzne przedstawienie uzyskanych istotnych ścieżek pomiędzy rozpatrywanymi zmiennymi (analiza ścieżek) nie różni się znacznie od uzyskanych związków korelacyjnych pomiędzy nimi, jakkolwiek analiza korelacyjna pozwoliła na dokładniejsze zbadanie istniejących relacji.

Warto przyjrzeć się wnioskowi, jakie płyną z rezultatów przeprowadzonych badań. Po pierwsze zbadano bezpośredni związek otrzymywanego przez osoby bezrobotne wsparcia społecznego z podejmowanymi przez nie działaniami skierowanymi na poszukiwanie pracy. Analizie poddane zostało wsparcie płynące z nieformalnych źródeł, jak rodzina, znajomi etc., które rozpatrywane było pod względem jego ilości oraz stopnia dostosowania do zapotrzebowania przejawianego przez jednostki znajdujące się bez pracy. Uzyskane wyniki świadczą o ważnej roli, jaką odgrywa otrzymywane wsparcie społeczne podczas szukania zatrudnienia. Rezultaty przeprowadzonych badań są spójne z przyjętą hipotezą o związku pomiędzy wsparciem społecznym a radzeniem sobie z sytuacją bezrobocia. Dzięki otrzymywanemu wsparciu ze strony otoczenia, niezależnie od stopnia jego dopasowania (adekwatności), osoby znajdujące się bez pracy przejawiają większą skłonność do zachowań ukierunkowanych na jej poszukiwanie. Potwierdza to pogląd, że działania pomocowe podejmowane przez osoby znajdujące się w sieci społecznej danej jednostki pozytywnie wpływają na jej zachowania. Pomocni *inni* wspomagają, a czasem nawet inicjują, ukierunkowane na cel działania bezrobotnych, często dając poczucie bezpieczeństwa podczas zachodzących w ich życiu zmian (Walsh, Jackson, 1995). Zachowania wspierające otrzymywane z otoczenia zwiększają zatem motywację do przejawiania własnej aktywności w celu znalezienia pracy. Potwierdza to przekonanie, że ludzie lepiej funkcjonują w środowisku wspierającym (Lindorff, 2000).

Kolejnym krokiem była analiza statystyczna postawionych hipotez, dotyczących zmiennych pośredniczących w badanej relacji między otrzymywanym wsparciem społecznym a zachowaniami skierowanymi na poszukiwanie zatrudnienia. Uzyskane wyniki potwierdziły przyjętą hipotezę, że wspierające relacje, w jakich uczestniczy osoba bezrobotna, podtrzymują jej samoocenę (Wills, 1991). Można zatem wnioskować, że wsparcie społeczne otrzymywane od otoczenia pomaga w budowaniu pewności siebie oraz poczucia samoskuteczności. Samoocena jest wspomagana dodatkowo przez poziom twardości przejawiany przez daną jednostkę. Przeprowadzona analiza ścieżek wskazała na istotne oddziaływanie twardości na samoocenę osób bezrobotnych. Uzyskana zależność zgodna jest z koncepcją twardości Kobasy (Kobasa, 1979; Kobasa i in. 1983, 1985), która podkreśla wpływ poziomu tej zmiennej na dobrostan człowieka znajdującego się w sytuacji trudnej. Dana dyspozycja osobowościowa odgrywa ogromną rolę przede wszystkim w obliczu zaistniałych trudności, do jakich niewątpliwie zakwalifikować można sytuację braku pracy.

Przeprowadzona analiza wykazała brak bezpośredniego związku pomiędzy samooceną osób znajdujących się bez pracy a podejmowaniem przez nie działalności skierowanej na szukanie zatrudnienia. Z jednej strony samoocena wiąże się przede wszystkim z poczuciem własnej wartości, co sprzyja wierze we własne siły, a przez to dodaje pewności w działaniu. Jednostki posiadające wysoką samoocenę powinny zatem lepiej radzić sobie podczas szukania pracy. Z drugiej jednak strony istnieje pogląd (Bandura, 1997), że ludzie potrzebują więcej, niż tylko wysokiej samooceny, żeby podejmować działania w celu osiągnięcia założonego celu. Poczucie własnej wartości sprzyja niewątpliwie wytrwałości w podejmowanych działaniach, jednak to, czy dana jednostka lubi własną osobę nie ma związku z posiadanymi przez nią zdolnościami, czy potencjałem. Zatem samoocena nie koniecznie musi wywoływać efekt w dążeniu do osiągnięć (znalezienie zatrudnienia).

Pomimo, że sama samoocena nie wykazuje związku z aktywnością skierowaną na szukanie pracy, to jednak zakładana wcześniej zależność moderowana jest przez postawy wobec pracy. Uzyskany efekt moderujący stanowi potwierdzenie postawionej w badaniu hipotezy. Zatem jeśli osoby charakteryzujące się wyższym poziomem samooceny spostrzegają w pracy większą wartość, trudniej jest im szukać zatrudnienia. Niezaspokojona potrzeba powinna motywować do podejmowania starań w celu jej zaspokojenia. Istnieje jednak pogląd (Wacker, Kolobkova, 2000), że poczucie własnej wartości obniża się u bezrobotnych, którzy zorientowani są mocno na pracę. Przeprowadzona analiza statystyczna rzeczywiście wykazała negatywny wpływ pozytywnych postaw wobec pracy na związek między poziomem samooceny osób pozostających bez zatrudnienia a podejmowaniem przez nie aktywności zaradczej. W przypadku gdy jednostka wysoko ceniąc pracę napotyka na powtarzające się przeszkody podczas poszukiwania zatrudnienia, poziom jej samooceny może spadać. Poczucie własnej wartości, czy samoskuteczności może obniżyć się w obliczu kolejnych niepowodzeń, zwłaszcza jeśli praca stanowi ważny i wartościowy dla danej osoby cel. Ponieważ pozytywne wartościowanie pracy, rozpatrywane oddzielnie, przyczynia się do intensyfikacji jej poszukiwań, dlatego też warto skontrolować w przyszłych badaniach poziom samooceny, przy którym osoby pozytywnie ustosunkowane do pracy zmniejszają wysiłki wkładane w jej znalezienie.

Uzyskane na drodze przeprowadzonych badań wyniki nie potwierdziły przyjętej hipotezy o pozytywnym związku pomiędzy wsparciem społecznym, otrzymywanym przez osoby znajdujące się bez pracy a ich poziomem twardości. Zgodnie z istniejącym

poglądem (Kobasa, 1979), zakładano współzależność obu zmiennych. Jednak, jak można przypuszczać, wraz ze wzrostem poziomu twardości, wzrasta również poziom poszczególnych jej składowych: zaangażowania, kontroli oraz wyzwania (rozważanych całościowo). Wnioskować zatem można, że jednostki charakteryzujące się wyższym poziomem twardości mogą bagatelizować rolę udzielanego im wsparcia.

Wbrew przyjętej hipotezie, poziom twardości przejawiany przez osoby bezrobotne nie przyczynia się do aktywności skierowanej na poszukiwanie pracy. Według koncepcji Kobasy (Maddi za: Brummet i in. 2007) twardość stanowi czynnik pomagający osobie radzić sobie z zaistniałymi trudnościami poprzez akceptację oraz zmianę zaistniałej sytuacji w taki sposób, aby była dla danego podmiotu mniej dyskomfortowa. Przeprowadzone w tej pracy badania zdają się potwierdzać tę relację wskazując, że poziom twardości przejawiany przez osoby bezrobotne pozytywnie oddziałuje przede wszystkim na ich poziom samooceny oraz posiadane perspektywy znalezienia zatrudnienia, nie wpływa natomiast znacząco na proces szukania pracy. Bazując na koncepcji twardości stwierdzić zatem można, że twardość wpływa w głównej mierze na ogólny psychofizyczny dobrostan bezrobotnego, nie przekłada się natomiast bezpośrednio na podejmowane przez niego konkretne działania w celu szukania pracy.

W niniejszej pracy założono, że na ocenę własnych perspektyw znalezienia zatrudnienia oddziaływać będzie otrzymywane przez osoby bezrobotne wsparcie społeczne. Badania wykazały jednak, że otrzymywane wsparcie ze strony otoczenia nie wpływa na ocenę własnych szans wyjścia z sytuacji braku pracy.

Sprawdzono następnie, czy na powyższą relację oddziałuje poziom adekwatności otrzymywanego wsparcia. Analiza postawionej hipotezy potwierdziła, iż stopień dostosowania wsparcia do potrzeb odbiorców moderuje relacje pomiędzy otrzymywanym wsparciem a poszukiwaniem pracy. Pomimo, iż ilość otrzymywanego wsparcia nie stanowi znaczącego czynnika w spostrzeganiu własnych szans na zatrudnienie, istotny staje się jednak stopień jego dopasowania do przejawianych potrzeb. W przypadku, gdy otrzymywane wsparcie jest zgodne z zapotrzebowaniem na informacje czy rzeczy, można zauważyć wśród osób bezrobotnych tendencję do gorszego spostrzegania własnych szans na znalezienie zatrudnienia. Zatem jeśli podmiot znajdujący się bez pracy *zaopatrywany* jest we wszystkie niezbędne w danej chwili informacje, jego wizja własnej przyszłości zawodowej staje się bardziej negatywna. Z jednej strony można by oczekiwać, że posiadanie zgodnych z aktualnym zapotrzebowaniem, a więc wystarczających, informacji na temat poszukiwania pracy będzie pozytywnie wpływać na daną jednostkę. Wsparcie

informacyjne przyczynia się bowiem do rozumienia sytuacji trudnej, w jakiej znajduje się bezrobotny oraz przydatne jest w radzeniu sobie z nią. Odgrywa ono także kluczową rolę w podstawowej ocenie własnego położenia. Wsparcie informacyjne może prowadzić jednostkę do dokonywania porównań własnych reakcji z reakcjami innych osób oraz zwiększa jej rozumienie sytuacji (Haslam i in., 2005). Z drugiej jednak strony adekwatna znajomość własnej sytuacji może przerażać bezrobotnego. Wymiana informacji wewnątrz sieci społecznej umożliwia bowiem nabywanie nowej interpretacji oraz rozjaśnianie rozumienie zagrażających sytuacji (Haslam i in., 2005). Ważnym aspektem staje się tu treść udzielanych informacji, które niejednokrotnie są przyczyną nie do końca trafnej oceny własnego położenia. Informacje podtrzymujące istniejące stereotypy, dotyczące sytuacji bezrobocia oraz bezrobotnego, często skutkują brakiem wiary we własne możliwości. Dlatego poczucie znajomości sytuacji nie zawsze poprawia ocenę własnych możliwości radzenia sobie z trudnościami.

Przeprowadzone badania dowodzą, że ocena własnych perspektyw wyjścia z sytuacji bezrobocia pogarsza się także w miarę zwiększania się trafności otrzymywanego wsparcia rzeczowego. Wsparcie rzeczowe najczęściej kojarzy się, w przypadku osób pozostających bez pracy, a więc i bez głównego źródła utrzymania, z pomocą materialną (finansową). Zatem szczególnie pomoc finansowa, ale także i inne rodzaje wsparcia rzeczowego, jeśli trafiają w potrzeby bezrobotnych, negatywnie oddziałują na ich perspektywy wyjścia z bezrobocia. Wnioskować można, że adekwatne wsparcie rzeczowe, a więc w pełni zgodne z deklarowanym zapotrzebowaniem sprawia, że jednostka oddala od siebie wizję przyszłości. Skoro otrzymywane wsparcie w optymalnym stopniu pozwala na codzienne funkcjonowanie, konieczność szukania miejsca zatrudnienia schodzi na plan dalszy. Osoba taka może żyć „tu i teraz” nie zastanawiając się nad swoją przyszłością zawodową, zatem i posiadane przez nią perspektywy znalezienia pracy mogą być oddalone i mgliste. Dodatkowo, osoby bezrobotne otrzymujące adekwatne wsparcie rzeczowe mogą celowo obniżać spostrzegane szanse na zatrudnienie. Negatywne zapatrywanie się na własną przyszłość zawodową tłumaczą często dużą trudnością zadania (uzyskanie etatu), spowodowaną ogólną sytuacją polityczno-gospodarczą, nieodpowiednim wiekiem, brakiem kwalifikacji, zdolności lub szczęścia. Dokonując atrybucji przyczyn braku perspektyw wyjścia z bezrobocia, przy jednoczesnym uczuciu posiadania zaspokojonych podstawowych potrzeb (rzeczy, dobra, finanse), bezrobotni mogą dodatkowo z *czystym sumieniem* skierować swoją aktywność na inny, niż szukanie pracy, cel.

Zaskakujące jest, dlaczego trafność otrzymywanego wsparcia nie oddziałuje pozytywnie na podejmowane działania w celu znalezienia pracy, przyczyniając się za to do negatywnego spostrzegania własnych szans wyjścia z bezrobocia. Okoliczności, w których adekwatne wsparcie nie do końca może być pomocne wyjaśniają badania nad *negatywnym wsparciem społecznym* (Harber i in., 2005). Otrzymywane wsparcie, nawet wtedy, gdy dostosowane jest do przejawianych potrzeb, niekoniecznie musi prowadzić do oczekiwanych pozytywnych skutków, w postaci poszukiwania pracy. Ważna jest bowiem nie tylko treść otrzymywanej pomocy, ale także okoliczności jej udzielania oraz postawa samej osoby wspierającej (Popiołek, 1991). Ponieważ status bezrobotnego kategoryzuje go w pewien sposób, utrata pozycji społecznej, prestiżu, uzależnienie od innych sprawia, że osoby będące bez pracy mogą być bardzo wrażliwe na kontekst i podłoże udzielanego im wsparcia. Osoba bezrobotna może na przykład oceniać zachowanie wspomagającego jako krytyczne, antagonistyczne, destrukcyjne, czy wręcz wyzyskujące. Nieproduktywne wsparcie jest dostarczane najczęściej przez osoby znajdujące się najbliżej bezrobotnych, bądź tych, którzy najwięcej w nich *inwestują* (Harber i in., 2005). Odczuwane przez bezrobotnych zagrożenie, że otrzymywana pomoc może w przyszłości doprowadzić wspierającego do próby *kierowania z tylnego siedzenia*, może negatywnie wpływać na ocenę własnej samodzielności w podejmowaniu prób uzyskania zatrudnienia, a przez to także pogarszać perspektywy dotyczące własnej przyszłości zawodowej.

Weryfikacji poddano postawioną hipotezę dotyczącą związku pomiędzy oceną własnych perspektyw znalezienia pracy a podejmowanymi działaniami w celu jej znalezienia. Jak by się mogło wydawać, posiadane perspektywy na przyszłość powinny bezpośrednio oddziaływać na podejmowane przez osoby bezrobotne działania w celu znalezienia pracy. W literaturze dotyczącej tego zagadnienia (Bandura, 1997; Feather, O'Brien, 1987) istnieje pogląd, że posiadane oczekiwania determinują aktywność, jak dokonywanie wyborów, podejmowanie działań oraz uporczywość w dążeniu do celu. Oczekiwania oraz spostrzegana wartość celu rozpatrywane są tu jako determinanty posiadanej przez jednostkę motywacji do działania w konkretnym kierunku. Niniejsze badania dowodzą jednak braku związku między spostrzeganiem własnych szans na zatrudnienie, a jego poszukiwaniem, co można wyjaśnić na kilka sposobów. Z jednej strony, zgodnie z teorią motywacji, osoby przewidujące porażkę na rynku pracy mogą nie podejmować żadnych starań, ponieważ są przekonane, że i tak nie uda im się znaleźć miejsca zatrudnienia. Natomiast jednostki antycypujące sukces w tym zakresie mogą odkładać w czasie szukanie pracy, ponieważ są przekonane, że w każdej chwili łatwo ją

znajdą, dlatego więc przekonanie o własnej dużej szansie na znalezienie zatrudnienia może nie przekładać się na podejmowane działania.

Zależność między posiadanymi perspektywami na przyszłość oraz podejmowaniem konkretnych działań nie musi być zatem jednoznaczna, na co zwraca uwagę także sam Feather (Feather, O'Brien, 1987). Jakkolwiek autor podkreśla, iż w przypadku bezrobocia motywacja do szukania pracy zależeć powinna od przewidywań jednostki dotyczących efektu podejmowanych poszukiwań pracy, a więc prawdopodobieństwa uzyskania zatrudnienia, jak również od stopnia atrakcyjności działań prowadzących do znalezienia pracy oraz wartości samej pracy, to jednak w każdej sytuacji spotkać można nieograniczoną ilość konkurencyjnych czynników motywujących do działań w kierunku alternatywnych celów lub aktywności (Feather, 1992). Osoba bezrobotna może zatem wybierać pomiędzy obejrzeniem ulubionego serialu telewizyjnego, a roznoszeniem po różnych instytucjach swoich dokumentów aplikacyjnych. Wybór zachowania zależeć będzie od dominującej w danej chwili tendencji do określonego działania. Autor teorii (Feather, 1992) podkreśla, że nawet silne oczekiwania lub wysokie wartościowanie celu nie koniecznie będzie prowadzić do aktywności w konkretnym kierunku w sytuacji, gdy oba czynniki rozważane będą oddzielnie.

Rozpatrując tę kwestię należy pamiętać, że nie tylko pozytywne przewidywania dotyczące własnej przyszłości skłaniają daną jednostkę do aktywności. Czynniki zewnętrzne, które nie zostały uwzględnione w niniejszych badaniach, również mogą odgrywać ogromną rolę w podejmowaniu aktywności. Kontynuowanie poszukiwań pracy obejmuje bowiem nie tylko wewnętrzną motywację, ale także na przykład presję wywieraną przez otoczenie bezrobotnego (Feather, 1992). Dzięki naciskom ze strony innych nawet osoba oceniająca własne perspektywy na znalezienie zatrudnienia jako słabe może aktywnie szukać pracy, podczas gdy bezrobotny pewny własnych szans na zatrudnienie może pozostać bierny w obliczu braku osób, które mogłyby skutecznie podtrzymywać go w dążeniach do celu. Zatem aktywność człowieka zależy nie tylko od motywacji wewnętrznej, ale również od innych czynników, jak przymus wynikający z danej sytuacji, normy społeczne, czy wymogi danego zadania.

Przeprowadzone badania ujawniły istotne działanie niektórych zmiennych kontrolowanych. Okazało się, że pozytywne postawy wobec pracy zwiększają poziom twardości badanych osób, przez co przyczyniać mogą się do ich lepszego funkcjonowania w sytuacji braku zatrudnienia. Wysokie wartościowanie pracy zwiększa również intensywność podejmowanych poszukiwań płatnego etatu. Otrzymane wyniki posiadają

ważne implikacje praktyczne. Wskazują bowiem na ważną rolę posiadanych postaw wobec pracy w lepszym radzeniu sobie z bezrobociem, przede wszystkim natomiast w podejmowaniu działań w celu znalezienia zatrudnienia.

Kolejną zmienną kontrolowaną, której istotne działanie uwidoczniło się w przeprowadzonej analizie, jest wiek badanych osób. Otrzymane wyniki pokazały pozytywny związek pomiędzy wiekiem badanych bezrobotnych a ich postawami wobec pracy. Znaczenie pracy wzrasta wraz z upływem lat i w przypadku starszych jednostek może być wręcz idealizowane. Dodatkowo uwidacznia się wpływ wieku na intensywność poszukiwania zatrudnienia. Zarysowuje się tu jednak tendencja malejąca, co oznacza, iż wraz z wiekiem osób bezrobotnych aktywność skierowana na poszukiwanie zatrudnienia maleje, także perspektywy wyjścia z bezrobocia stają się bardziej negatywne. Rola wieku zdaje się mieć zatem ogromne znaczenie w utrzymywaniu psychicznego dobrostanu jednostki w trakcie trwania bezrobocia, przede wszystkim zaś w procesie podejmowanego przez nią poszukiwania miejsca pracy.

**WYNIKI BADAŃ PORÓWNAWCZYCH
I ICH INTERPRETACJA**

5.2.1. Charakterystyka opisowa badanych zmiennych w niemieckiej próbie

Rezultaty weryfikacji postawionych w niniejszej rozprawie hipotez, poprzedzono krótką charakterystyką opisową poszczególnych zmiennych. Dokonano także zestawienia danych uzyskanych w próbie niemieckiej z wynikami badań przeprowadzonych wśród polskich bezrobotnych.

Statystyki opisowe badanych zmiennych

Tabela 34. Średnia i odchylenie standardowe badanych zmiennych.

	Minimum	Maksimum	M	SD
Wsparcie otrzymywane	1,38	5,00	3,19	0,79
Poziom nieadekwatności	-1,38	0,00	-0,34	0,33
Samooocena	10,00	30,00	20,78	5,24
Twardość (Elastyczność)	31,00	77,00	60,37	10,56
Perspektywy znalezienia pracy	13,00	36,00	27,39	4,36
Postawy wobec pracy	12,00	32,00	24,02	4,59
Zachowania nastawione Na poszukiwanie pracy	20,00	51,00	36,89	6,67

N=104

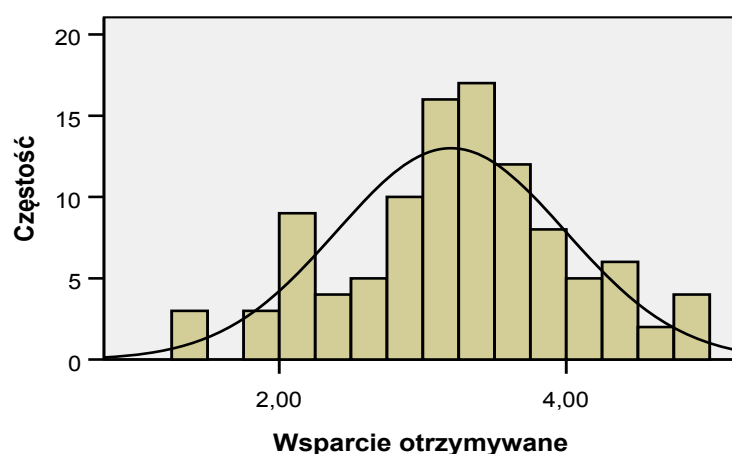
Analizowane zmienne mają charakter przedziałowy oraz ciągły²⁴. Tabela 34. zawiera statystyki opisowe danych pochodzących z przeprowadzonych badań w niemieckiej próbie. Średnie analizowanych zmiennych wskazują, iż bezrobotni uczestniczący w badaniu otrzymują wsparcie społeczne, które jednak nie do końca trafia w ich potrzeby. Jak można jednak zauważyć, nieadekwatność uzyskiwanego wsparcia w stosunku do potrzeb odbiorców nie stanowi czynnika znacznie demotywującego ich do podejmowania zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy. Wyniki przedstawione w tabeli 34. świadczą, że osoby badane podejmują aktywność skierowaną na znalezienie zatrudnienia.

5.2.1.1. Charakterystyka porównawcza otrzymywanego wsparcia społecznego

Uzyskane wyniki badań przedstawiają wsparcie otrzymywane od innych przez badane osoby niemieckiej narodowości i zawierają się w przedziale od 0 do 5²⁵. Zdecydowana większość, aż 78% badanych, deklaruje posiadanie umiarkowanej wielkości wsparcia, określając jego poziom jako średni (Wykres 16). Obserwując grupy skrajne, a więc te, otrzymujące dużą oraz małą ilość wsparcia stwierdzić można, że przewagę w tym przypadku stanowią osoby z większym wsparciem.

Graficzne przedstawienie uzyskanych danych w niemieckiej próbie przedstawione zostało na wykresie 16.

Wykres 16. Graficzne przedstawienie rozkładu zmiennej *całkowite otrzymywane wsparcie*.



Wsparcie społeczne otrzymywane przez niemieckich bezrobotnych porównano z wynikami otrzymanymi w polskiej próbie. Tabela 35. przedstawia uzyskane średnie w tym zakresie dla obu grup.

²⁴ Graficzne przedstawienie rozkładów analizowanych zmiennych zamieszczono w Aneksie: Wykres 21.

²⁵ Wynik końcowy nie musi być liczbą całkowitą – wynika to z procedury obliczania wyników.

Tabela 35. Porównanie średnich dla zmiennej otrzymywane wsparcie w polskiej i niemieckiej grupie.

Otrzymywane wsparcie	M	SD
DE	3,19	0,79
PL	2,93	0,69

Analizując ujawniający się wśród polskich oraz niemieckich badanych poziom otrzymywanego wsparcia społecznego zauważyć można, że niemieccy bezrobotni deklarują średnio większą ilość wsparcia płynącego z ich otoczenia społecznego (Tabela 35).

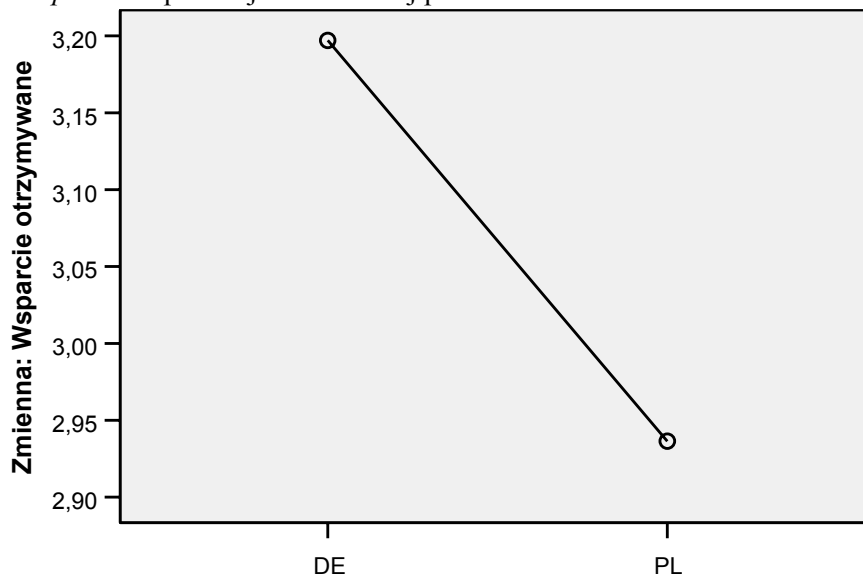
Tabela 35(a). Zestawienie wyników testu t dla różnic w otrzymywanym wsparciu społecznym w polskiej i niemieckiej grupie.

	Test jednorodności wariancji Levene'a		Test t-Studenta			
	F	p	T	df	p	różnica średnich
Otrzymywane wsparcie	1,32	,25	2,55	206	,02	,26

Rozkłady zmiennej *otrzymywane wsparcie* w obu próbach są normalne (zob. Aneks: Tabela 51, 52). Otrzymane prawdopodobieństwo (p) w teście Levene'a (Tabela 35a) dla analizy wariancji F jest większe od 0,05. Można zatem posłużyć się testem t-Studenta w celu stwierdzenia, czy średnie otrzymywane wsparcie społeczne w obu grupach różni się w sposób istotny. Wyniki zamieszczone w tabeli 35(a) wskazują na istotne różnice pomiędzy analizowanymi średnimi.

Graficzne zestawienie średnich wsparcia społecznego otrzymywanego przez polskich oraz niemieckich bezrobotnych przedstawiono na wykresie 16(a) (por. Tabela 35).

Wykres 16(a). Graficzne przedstawienie średnich wyników uzyskanych dla zmiennej *całkowite otrzymywane wsparcie* w polskiej i niemieckiej próbie.



Wykres 16(a) przedstawia analizę uzyskanych wyników w polskiej oraz niemieckiej próbie. Otrzymane średnie wskazują, że w niemieckiej grupie, badani deklarowali średnio wyższy poziom otrzymywanego wsparcia społecznego, niż robili to Polacy. Na podstawie uzyskanych wyników (dominanta DE = 3,75; PL=2,75) można stwierdzić, że polscy bezrobotni otrzymują mniej wsparcia społecznego, aniżeli ich zachodni sąsiedzi. Potwierdzają to również otrzymane wartości średniej ilości otrzymywanego wsparcia społecznego w obu grupach, które różnią się w sposób istotny (por. Tabela 35; 35a). Warto podkreślić, że wyniki dotyczące wielkości otrzymywanego w obu grupach narodowościowych wsparcia bazują na ocenie samych osób badanych. Percepcja otrzymywanego wsparcia zależy może natomiast od licznych czynników takich, jak twardość, czy samoocena przejawiana przez konkretne jednostki. Relacja pomiędzy tymi zmiennymi zostanie zbadana w dalszej części pracy.

Rodzaje wsparcia

Zgodnie z teoretycznymi założeniami niniejszej pracy dokonano charakterystyki poszczególnych rodzajów wsparcia otrzymywanego przez bezrobotnych reprezentantów obu narodowości. Wyróżniono zatem cztery rodzaje wsparcia społecznego: (1) emocjonalne; (2) wartościujące; (3) informacyjne oraz (4) rzeczowe, które następnie poddano analizie porównawczej w badanych próbach.

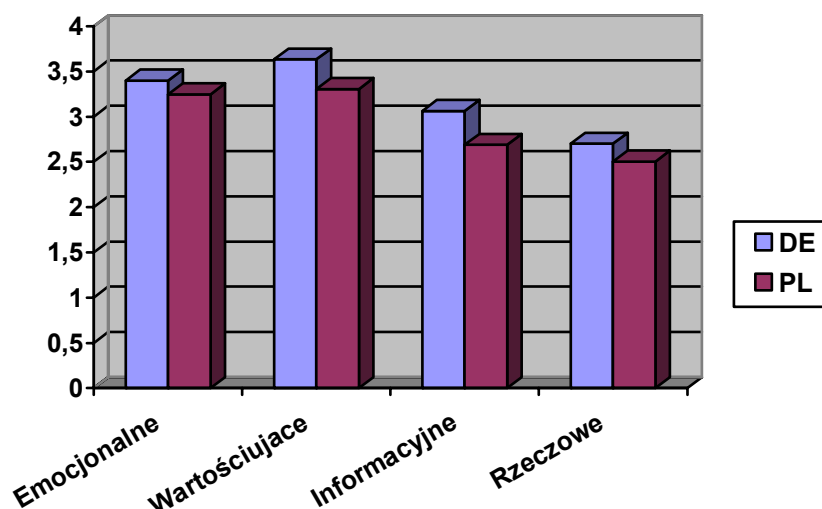
Tabela 35.1. Porównanie średnich dla zmiennej *otrzymywane wsparcie* w polskiej i niemieckiej grupie.

Otrzymywane wsparcie	Średnia (DE)	Średnia (PL)	SD (DE)	SD (PL)
Emocjonalne	3,41	3,25	0,93	0,91
Wartościujące	3,63	3,31	0,88	0,87
Informacyjne	3,06	2,69	1,01	0,94
Rzeczowe	2,71	2,51	1,11	0,94

N(DE)=104, N(PL)=225

Tabela 35.1. zawiera zestawienie średniej ilości otrzymywanego wsparcia poszczególnych rodzajów przez polskich oraz niemieckich bezrobotnych. Zauważyć można, że średni poziom otrzymywanego wsparcia jest wyższy w niemieckiej grupie badanych osób. Wartości obliczonych średnich ilościowo nie różnią się znacznie. Największą różnicę zaobserwować można w przypadku wsparcia informacyjnego i wynosi ona $|0,37|$.

Wykres 16.1. Graficzne przedstawienie średnich wyników uzyskanych dla poszczególnych rodzajów otrzymywanego wsparcia społecznego w polskiej i niemieckiej próbie.



Wykres 16.1. zawiera ilustrację średnich wartości wsparcia społecznego otrzymywanego przez polskich oraz niemieckich bezrobotnych. Jak można zaobserwować różnice pomiędzy poziomem otrzymywanego wsparcia w analizowanych grupach są niewielkie. Choć otrzymane wyniki między średnimi ilościami uzyskiwanego wsparcia poszczególnych rodzajów różnią się ilościowo w małym stopniu, sprawdzono czy występujące między nimi rozbieżności są istotne.

Tabela 35.2. Porównanie średnich dla zmiennej otrzymywane wsparcie społeczne w polskiej i niemieckiej grupie.

Rodzaj otrzymywanego wsparcia	Test jednorodności wariancji Levene'a		Test t-Studenta			
	F	p	t	Df	P	różnica średnich
Emocjonalne	0,04	0,85	1,42	327	0,16	0,15
Wartościujące	0,13	0,72	3,15	327	0,01	0,33
Informacyjne	0,09	0,76	3,27	327	0,01	0,37
Rzeczowe	5,21	0,03	1,58	172,93	0,12	0,19

Otrzymane prawdopodobieństwo (p) w teście Levene'a (patrz: Tabela 35.2) dla analizy wariancji F jest większe od 0,01. Można zatem posłużyć się testem t-Studenta w celu stwierdzenia, czy średnie otrzymywane wsparcie poszczególnych rodzajów w obu grupach różni się w sposób istotny. Wyniki zamieszczone w tabeli 35.2. wskazują na istotne

różnice pomiędzy analizowanymi średnimi otrzymywanego wsparcia wartościującego oraz informacyjnego. Otrzymane wyniki świadczą o tym, że bezrobotni zza zachodniej granicy otrzymują więcej wsparcia wartościującego oraz informacyjnego od polskich badanych. Ilościowe różnice są co prawda niewielkie, ale jak wskazują wyniki analizy, istotne. Rozbieżności w ocenie uzyskiwanego wsparcia poszczególnych rodzajów (wartościujące, informacyjne) przez osoby bezrobotne w obu grupach mogą zatem zależeć od propagowanej w danym kraju filozofii wsparcia, ale także upatrywane mogą być w różnicy dotyczącej poziomu poszczególnych cech osobowych, jak twardość, czy poczucie własnej wartości, przejawianych przez samych bezrobotnych.

Uzyskane wyniki obrazują ilość uzyskiwanego wsparcia w obu analizowanych grupach, nie świadczą jednak o jego dostosowaniu do potrzeb badanych jednostek. Można jednak przypuszczać, że ilość uzyskiwanego wsparcia może znajdować swoje odzwierciedlenie na skali przedstawiającej ocenę otrzymywanego wsparcia jako deficytowe – adekwatne – nadmierne.

5.2.1.2. Poziom nieadekwatności otrzymywanego wsparcia społecznego

Otrzymywane wsparcie społeczne było analizowane pod względem jego trafności w stosunku do przejawianych przez osoby badane potrzeb. W ten sposób możliwe było ustalenie adekwatności – nieadekwatności uzyskiwanego wsparcia przez poszczególne osoby. Uzyskane wyniki zawierają się w przedziale od -5 (wsparcie nieadekwatne) do 0 (wsparcie adekwatne)²⁶. Podobnie jak w przypadku zmiennej *otrzymywane wsparcie społeczne* przeprowadzono podział wsparcia, zgodnie z pełnionymi przez nie funkcjami, na wsparcie emocjonalne, wartościujące, informacyjne oraz rzeczowe, co pozwoliło na dokładne sprawdzenie zgodności otrzymywanego wsparcia społecznego z potrzebami osób badanych.

Tabela 36. Statystyki opisowe dla zmiennej *poziom nieadekwatności otrzymywanego wsparcia społecznego* (w niemieckiej próbie).

	Minimum	Maksimum	M	SD
Wsparcie emocjonalne	-3,00	0,00	-0,43	0,52
Wsparcie wartościujące	-2,00	0,00	-0,49	0,56
Wsparcie informacyjne	-3,00	0,00	-0,65	0,64
Wsparcie rzeczowe	-3,00	0,00	-0,47	0,53

N=104

Całkowite wsparcie społeczne otrzymywane przez niemieckich bezrobotnych nie do końca trafia w ich potrzeby (Tabela 36). Podobnie poszczególne rodzaje uzyskiwanego wsparcia są przez nich średnio oceniane, jako nieadekwatne w stosunku do istniejącego zapotrzebowania.

²⁶ Wynik końcowy nie musi być liczbą całkowitą – wynika to z procedury obliczania wyników.

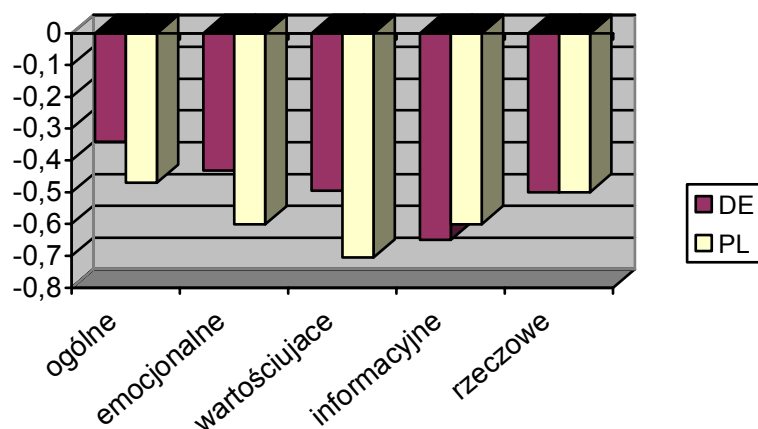
Poziom nieadekwatności otrzymywanego przez badanych Niemców wsparcia porównano następnie z wynikami uzyskanymi w polskiej próbie. Tabela 36.1. przedstawia uzyskane średnie w tym zakresie dla obu grup.

Tabela 36.1. Średnie wyników dla grupy polskiej (PL) oraz niemieckiej (DE).

Poziom nieadekwatności wsparcia	Średnia (DE)	Średnia (PL)	SD (DE)	SD (PL)
Ogólna	-0,34	-0,47	0,33	0,04
Emocjonalna	-0,43	-0,61	0,52	0,67
Wartościująca	-0,49	-0,71	0,56	0,75
Informacyjna	-0,65	-0,61	0,64	0,66
Rzeczowa	-0,49	-0,49	0,53	0,55

Tabela 36.1. zawiera zestawienie średniego poziomu nieadekwatności poszczególnych rodzajów otrzymywanego wsparcia przez polskich oraz niemieckich bezrobotnych. Zauważyć można, że średni poziom niedopasowania otrzymywanego wsparcia do przejawianych potrzeb osób badanych jest wyższy w polskiej grupie. Wartości obliczonych średnich w obu próbach ilościowo nie różnią się jednak znacznie. Największą różnicę zaobserwować można w przypadku wsparcia emocjonalnego oraz wartościującego i wynosi ona kolejno $|0,18|$ oraz $|0,22|$. Brak rozbieżności między średnimi w obu grupach można natomiast zauważyć w przypadku poziomu nieadekwatności wsparcia rzeczowego. Zarówno Polacy, jak i Niemcy deklarują równy stopień niezgodności pomiędzy otrzymywanym przez nich wsparciem tego rodzaju a przejawianymi potrzebami. Graficzne zestawienie średnich wsparcia społecznego otrzymywanego przez polskich oraz niemieckich bezrobotnych przedstawiono na wykresie 17 (por. Tabela 36.1).

Wykres 17. Graficzne przedstawienie średnich wyników uzyskanych dla zmiennej *poziom nieadekwatności wsparcia*.



Wykres 17. przedstawia analizę uzyskanych średnich wyników w polskiej oraz niemieckiej próbie. Otrzymane średnie wskazują, że w obu grupach otrzymywane wsparcie nie do końca trafia w potrzeby przejawiane przez badanych. W obu przypadkach średni poziom nieadekwatności uzyskiwanego wsparcia jest mniejszy od 0 ($x < 0$), a zatem otrzymywane wsparcie określane jest jako nieadekwatne. Relatywnie większa różnica uwidacznia się w obrębie poziomu nieadekwatności wsparcia ogólnego, emocjonalnego oraz wartościującego, wsparcie rzeczowe natomiast w obu grupach nie różni się ze względu na stopień nietrafności wobec przejawianych potrzeb. Wyniki uzyskane wśród polskich bezrobotnych wskazują na większe niedopasowanie otrzymywanego wsparcia w stosunku do zapotrzebowania, niż w badanej grupie Niemców. Tylko w przypadku wsparcia informacyjnego, jakie otrzymują osoby znajdujące się bez pracy, zauważyć można że jest ono mniej adekwatne w gronie badanych niemieckich bezrobotnych. Jak można zaobserwować różnice pomiędzy poziomem nieadekwatności otrzymywanego wsparcia w analizowanych grupach są niewielkie.

Jakkolwiek otrzymane wyniki między średnimi ilościami uzyskiwanego wsparcia poszczególnych rodzajów różnią się ilościowo w bardzo małym stopniu, sprawdzono czy występujące między nimi rozbieżności są istotne.

Tabela 36.2. Porównanie średnich dla zmiennej otrzymywane wsparcie społeczne w polskiej i niemieckiej grupie.

Poziom (nie)adekwatności wsparcia	Test jednorodności wariancji Levene'a		Test t-Studenta			
	F	p	t	df	p	różnica średnich
Ogólna	5,12	0,03	2,68	327	0,01	0,13
Emocjonalna	4,65	0,03	2,05	194,12	0,04	0,17
Wartościująca	3,85	0,05	2,27	206	0,03	0,21
Informacyjna	0,29	0,59	-0,54	206	0,58	-0,05
Rzeczowa	0,42	0,52	0,32	206	0,75	0,03

Otrzymane prawdopodobieństwo (p) w teście Levene'a (Tabela 36.1) dla analizy wariancji F jest większe od 0,01, ponadto analizowane grupy posiadają liczebność $N > 30$, co daje podstawy do zastosowania testu t-Studenta w celu stwierdzenia, czy średnie otrzymywane wsparcie społeczne w obu grupach różni się w sposób istotny. Wyniki zamieszczone w tabeli 36.1. wskazują na istotne różnice pomiędzy analizowanymi średnimi, w zakresie adekwatności wsparcia rozważanego całościowo, jak również pod względem poszczególnych jego rodzajów: emocjonalnego oraz wartościującego, co świadczy o tym, że Polacy otrzymują bardziej nieadekwatne wsparcie w tym zakresie niż badani Niemcy. Otrzymane wyniki (patrz: Tabela 35.1; 35.2) wskazały na istotną różnicę w wielkości otrzymywanego wsparcia wartościującego w badanych próbach. Zatem otrzymywane przez niemieckich bezrobotnych większe wsparcie wartościujące przekłada się na większą trafność tego rodzaju wsparcia w stosunku do potrzeb (Tabela 36.1). Otrzymane różnice odnieść można do wyższego poziomu indywidualizmu przejawianego przez Niemców (za: Kaniasty, Norris, 2000), który sprawia, że mogą oni posiadać mniejsze zapotrzebowanie na wsparcie ze strony otoczenia, niż bardziej kolektywistyczni Polacy. Chęć przynależności do grupy oraz przypisywanie wartości społecznym kontaktom owocować może większym zapotrzebowaniem polskich bezrobotnych na wsparcie ze strony otoczenia, przede wszystkim podtrzymujące ich na duchu w trudnym czasie. W obliczu dużej potrzeby bycia wspieranym, otrzymywane przez nich wsparcie może być oceniane jako niewystarczające. W przeciwieństwie, Niemcy bardziej cenią własną autonomię oraz dążą do polegania przede wszystkim na sobie, niż innych. Posiadając zatem mniejsze zapotrzebowanie na wsparcie, niż Polacy, uzyskiwane wsparcie oceniane jest przez nich jako bardziej trafiające w odczuwane potrzeby.

Poziom nieadekwatności wsparcia informacyjnego i rzeczowego w badanych grupach nie różni się istotnie. W niniejszej pracy uwagę skupiono na wsparciu nieformalnym, płynącym ze strony rodziny, przyjaciół. Udzielanie danych rodzajów wsparcia (informacyjne, rzeczowe) wpisane jest jednak przede wszystkim w ramy programu formalnego wsparcia, a więc udzielanego przez urzędy pracy oraz wszelkie instytucje pomocowe. Pomoc świadczona w tym zakresie opiera się w obu krajach na podobnych podstawach (służby zatrudnienia zostały utworzone w Polsce na wzór niemiecki), dlatego też osoby bezrobotne w podobnym stopniu mogą być zaopatrywane w informacje oraz wszelkie dobra. W konsekwencji otrzymywane ze źródeł nieformalnych wsparcie informacyjne oraz rzeczowe nie różnicuje w znacznym stopniu badanych grup.

5.2.1.3. Kierunek nieadekwatności otrzymywanego wsparcia

Analiza poziomu nieadekwatności wsparcia pozwoliła na określenie, w jakim stopniu otrzymywane od innych wsparcie trafia w potrzeby odbiorców. Uzyskane wyniki umożliwiły uporządkowanie otrzymywanego przez badanych bezrobotnych wsparcia na skali nieadekwatne – adekwatne. Otrzymane wyniki mieszczą się w przedziale od -5 do 5, gdzie 0 oznacza wsparcie adekwatne²⁷. Analiza kierunku nieadekwatności pozwoli zaobserwować, czy otrzymywane wsparcie jest zbyt niskie (deficyt), adekwatne, czy też nadmierne w odniesieniu do faktycznych potrzeb.

Tabela 37. Statystyki opisujące kierunek nieadekwatności otrzymywanego wsparcia społecznego (w niemieckiej próbie).

	Minimum	Maximum	M	SD
Kierunek nieadekwatności	-1,38	1,25	0,03	0,47

N=104

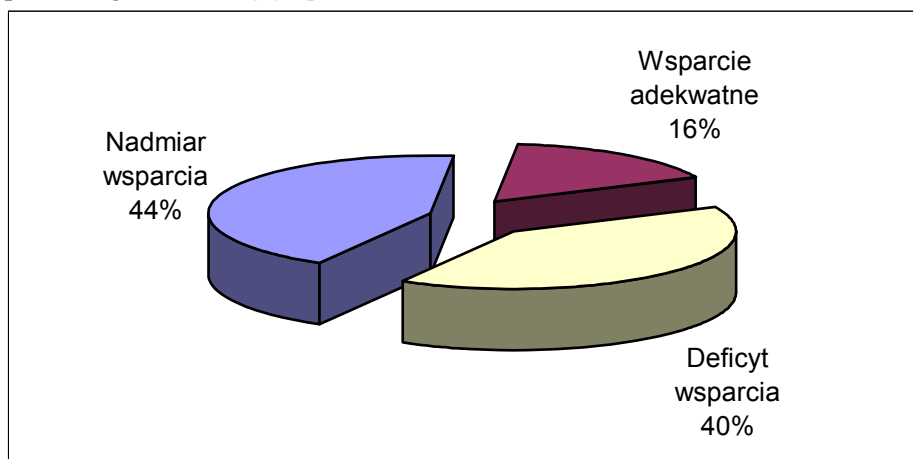
Tabela 37. zawiera informacje opisujące kierunek nieadekwatności wsparcia zaobserwowany wśród niemieckich osób badanych. Najniższy wynik dotyczący kierunku nieadekwatności wsparcia wyniósł (-1,38), najwyższy natomiast osiągnął wartość 1,25. Średnio osoby badane wskazują na siłę otrzymywanego wsparcia równą 0,03. Otrzymana

średnia sugeruje, że poziom wsparcia otrzymywanego przez badane osoby bezrobotne jest wyższy od zera (0=adekwatność), a więc otrzymywane przez niemieckich bezrobotnych wsparcie określane jest przez nich jako nieznacznie przekraczające ich faktyczne potrzeby.

Tabela 37.1. Zestawienie częstości występowania deficytu, adekwatności i nadmiaru wsparcia społecznego w badanej grupie.

Wsparcie społeczne	Liczebność	Procent
Deficyt	42	40
Adekwatność	17	16
Nadmiar	45	44

Wykres 18. Graficzne przedstawienie częstości występowania deficytu, adekwatności i nadmiaru wsparcia społecznego w badanej grupie.



Graficzne przedstawienie kierunku nieadekwatności wsparcia społecznego (Wykres 18; Tabela 37.1) pokazuje ocenę trafiającego do niemieckich badanych wsparcia pod względem jego dostosowania do potrzeb. Jak widać na wykresie prawie połowa badanych (44%) ocenia otrzymywane wsparcie jako nadmierne. Nieco mniejszy odsetek badanych bezrobotnych (40%) deklaruje posiadanie za niskiego wsparcia w stosunku do odczuwanych potrzeb. Tylko 16% osób wskazuje na uzyskiwanie optymalnego, a więc adekwatnego do przejawianych potrzeb, wsparcia.

Kierunek nieadekwatności otrzymywanego wsparcia w niemieckiej grupie badanych osób porównano z wynikami otrzymanymi wśród polskich bezrobotnych. Tabela 37.2. przedstawia uzyskane średnie w tym zakresie dla obu grup.

²⁷ Wynik końcowy nie musi być liczbą całkowitą – wynika to z procedury obliczania wyników.

Tabela 37.2. Średnie wyników dla polskiej i niemieckiej grupy z deficytem, adekwatnością oraz nadmiarem otrzymywanego wsparcia społecznego.

Kierunek nieadekwatności wsparcia	Deficyt wsparcia				Adekwatne wsparcie				Nadmiar wsparcia			
	Średnia		SD		Średnia		SD		Średnia		SD	
	PL	DE	PL	DE	PL	DE	PL	DE	PL	DE	PL	DE
Wsparcie otrzymywane	2,74	2,98	0,74	0,69	3,47	3,57	0,96	0,97	3,10	3,26	0,62	0,77
Samooocena ²⁸	4,62	18,64	2,59	5,15	5,62	23,83	1,50	4,08	6,22	21,55	2,12	5,01
Twardość*	2,88	57,00	0,28	10,68	2,78	66,47	0,27	7,49	2,94	61,48	,279	10,09
Perspektywy	26,35	27,45	5,26	4,29	27,47	26,12	4,52	5,39	28,02	27,82	5,84	3,99
Postawy	27,27	23,12	3,52	5,12	27,62	25,00	3,18	3,04	26,87	24,33	3,17	4,65
Poszukiwanie pracy	35,46	37,24	6,50	6,67	35,86	37,59	7,61	6,64	34,00	35,88	6,77	6,68
Wiek	37,92	33,91	9,84	11,87	36,19	36,35	10,27	13,05	37,61	32,15	9,99	11,88
Czas bez pracy	43,01	14,14	40,64	15,49	39,28	24,83	41,09	29,61	45,31	19,51	48,06	18,26
N	122	42	122	42	21	17	21	17	82	45	82	45

²⁸ Ze względu na konieczność użycia w badaniach odrębnych metod mierzących poziom samooceny oraz twardości w próbach, zmienne te wykluczono z opisu.

Tabela 37.2. przedstawia opis uzyskanych wyników w grupie badanych polskich oraz niemieckich bezrobotnych charakteryzujących się deficytem, nadmiarem oraz adekwatnością otrzymywanego wsparcia społecznego. Rozpatrywane grupy nie są równoliczne, można jednak zauważyć występujące w ich obrębie pewne tendencje i różnice.

Uzyskane średnie wskazują, że Niemcy bezrobotni lepiej od polskich obywateli spostrzegają swoją przyszłość zawodową. Polacy otrzymując zbyt niskie w ich odczuciu wsparcie są skłonni do bardziej negatywnego zapatrywania się na możliwość znalezienia pracy. Jednak, gdy udzielana im pomoc nasila się, mianowicie zaspokaja, bądź nawet przerasta odczuwane potrzeby, także własne perspektywy wyjścia z sytuacji bezrobocia zmieniają się na lepsze. W grupie z niemiecką narodowością zauważyć można natomiast pewną stagnację. Niezależnie od ilości odbieranego od innych wsparcia jednostki spostrzegają swoje szanse na zatrudnienie prawie na stałym poziomie. Przyczyny pojawiających się różnic upatrywać można w odwołaniu do nasilenia indywidualizmu oraz kolektywizmu w poszczególnych państwach. Uzyskane średnie wskazują na występującą wśród Polaków, spostrzeganych jako bardziej kolektywnych, tendencję do uzależniania wizji własnej przyszłości zawodowej od innych, przede wszystkim w oparciu o jakość istniejących relacji wspierających. W sytuacji odczuwanego zbyt niskiego wsparcia, w stosunku do zapotrzebowania, podmiot może odczuwać samotność, brak zainteresowania ze strony otoczenia, co z kolei prowadzić może do niepewności dotyczącej szans na znalezienie pracy. W miarę intensyfikacji otrzymywanego wsparcia polepsza się jednak percepcja własnej przyszłości. Natomiast w przypadku przejawiających większą indywidualność Niemców, spostrzegane szanse na znalezienie zatrudnienia nie są istotnie uzależnione od jakości relacji z otoczeniem (Schwarz, 1999; Glazer, 2006; Kaniasty, Norris, 2000).

Tabela 37.2. wskazuje na różnice pomiędzy przejawianymi postawami wobec pracy. Jak można zauważyć polscy bezrobotni są ogólnie lepiej ustosunkowani do pracy niż Niemcy. Wyższe wartościowanie pracy przez Polaków pozostających bez zatrudnienia wyjaśnić można w odwołaniu do większego bezrobocia w kraju. Odsetek osób bezrobotnych w Polsce (11,6%)* świadczy o istnieniu mniejszych, niż w Niemczech (8,7%)²⁹ szans na znalezienie miejsca zatrudnienia, co z kolei determinować może spostrzeganą wartość pracy.

Jak można zaobserwować (Tabela 37.2) zarówno polscy, jak i niemieccy bezrobotni posiadający nadmierne wsparcie ze strony otoczenia wykazują mniejszą aktywność w celu szukania zatrudnienia, niż osoby z pozostałych grup. Zatem obie grupy narodowościowe przejawiają tendencję do mniejszego angażowania się w poszukiwanie pracy w sytuacji, gdy przejawiane przez nie podstawowe potrzeby są zaspokajane w większym stopniu, niż byłoby to konieczne. Nie muszą troszczyć się o własny byt, szukanie zatrudnienia przekładają najczęściej na plan dalszy.

Przypatrując się działaniom podejmowanym w celu znalezienia miejsca pracy można stwierdzić, że Niemcy wykazują średnio większą intensywność tego rodzaju zachowań niż czynią to Polacy. Może przyczyniać się to do dłuższego okresu bez zatrudnienia, jaki można zauważyć wśród polskich badanych. Porównując średni czas pozostawania bez pracy w obu próbach zauważyć można występowanie pewnych różnic. Polacy przebywają bez zatrudnienia dłużej, gdy otrzymywane przez nich wsparcie oceniają jako nadmierne. Natomiast wśród niemieckich badanych czas bezrobocia wydłuża się, gdy uzyskiwane przez nich wsparcie oceniane jest jako adekwatne. W obu grupach jednak uzyskiwane wsparcie w pełni zaspokaja odczuwane potrzeby bezrobotnych.

5.2.1.4. Charakterystyka zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy wśród osób badanych

Zachowania ukierunkowane na poszukiwanie zatrudnienia są w niniejszej pracy traktowane jako zmienna zależna. Aby bliżej przyjrzeć się aktywności badanych osób skierowanej na znalezienie zatrudnienia dokonano analizy tej zmiennej.

Najniższy wynik dotyczący zmiennej *zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy* uzyskany w niemieckiej grupie badawczej wyniósł 20 (najniższy możliwy wynik to 14), najwyższy osiągnął wartość 51 (na 56 punktów możliwych). Uzyskana średnia sugeruje stosunkowo wysoką skłonność osób badanych do podejmowania działań skierowanych na poszukiwanie pracy (patrz: Tabela 34).

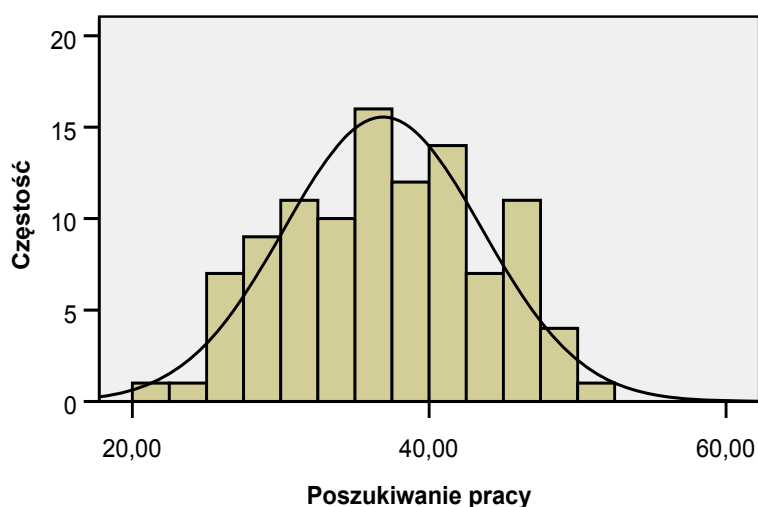
²⁹ * Stopa procentowa z października 2007r.

Tabela 38. Rozkład zmiennej *Zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy*.

Poszukiwanie pracy	Liczebność	Procent
$x < 20$	0	0
$20 \leq x < 30$	18	17,3
$30 \leq x < 40$	49	47,2
$40 \leq x \leq 50$	36	34,6
$50 \leq x$	1	0,9

Tabela 38. przedstawia rozkład zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy w niemieckiej próbie. Relatywnie mała grupa badanych Niemców (17%) otrzymała wyniki mieszczące się w dolnym przedziale ($20 \leq x < 30$) punktów. Podobnie osoby, które osiągnęły wynik powyżej 50 punktów (na 56 możliwych) stanowiły zdecydowaną mniejszość, niecały 1% wszystkich badanych. Najliczniejszą grupę (~47%) stanowiły osoby z wynikiem mieszczącym się w środkowym przedziale, od 30 do 40 punktów. Uzyskane w badaniu dane wskazują zatem, że większość badanych Niemców podejmuje działania w celu poszukiwania pracy w średnim (umiarkowanym) stopniu. Choć wśród pozostałych osób znaczna ich część (34,6%) określa własny proces szukania zatrudnienia jako bardziej intensywny, o czym świadczą wyniki mieszczące się w górnych przedziałach (od 40 – 50).

Wykres 19. Rozkład częstości odpowiedzi dla zmiennej *zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy*.



Wykres 19. przedstawia rozkład odpowiedzi udzielanych przez niemieckich bezrobotnych dotyczących ich zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy. Zaobserwować można, że znaczna część niemieckich bezrobotnych przejawia skłonność do poszukiwania zatrudnienia w stopniu średnim, a także wyższym.

Uzyskane w niemieckiej grupie wyniki dotyczące zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy zestawiono z rezultatami otrzymanymi w przebadanej polskiej próbie.

Tabela 38.1. Średnie wyników dla grupy polskiej (PL) oraz Niemieckiej (DE).

Poszukiwanie pracy	M	SD
DE	36,89	6,67
PL	36,44	6,55

Tabela 38.1. zawiera średnie dotyczące podejmowania zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy przez polskich oraz niemieckich bezrobotnych. Uzyskane wartości średnich w obu grupach nie różnią się w znaczny sposób ($x = |0,45|$). Wyniki zamieszczone w Tabeli 38.1. wskazują na to, że zarówno Polacy, jak i Niemcy z podobną intensywnością podejmują kroki mające na celu znalezienie miejsca pracy.

Otrzymane wyniki dotyczące średniej skłonności do szukania zatrudnienia różnią się ilościowo w małym stopniu, sprawdzono jednak czy występujące między nimi rozbieżności są istotne.

Tabela 38.2. Porównanie średnich dla zmiennej *zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy* w polskiej i niemieckiej grupie.

	Test jednorodności wariancji Levene'a		Test t-Studenta			
	F	p	T	df	P	Różnica średnich
Poszukiwanie pracy	0,79	0,37	0,49	206	0,62	0,92

Rozkłady zmiennej *zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy* w próbach są normalne (zob. Aneks: Tabela 51; 52). Otrzymane prawdopodobieństwo (p) w teście Levene'a (Tabela 38.2) dla analizy wariancji F jest większe od 0,05. Posłużono się zatem testem t-Studenta w celu stwierdzenia, czy średnie zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy w obu grupach różnią się w sposób istotny. Wyniki zamieszczone w tabeli 38.2. nie wykazały jednak istotnych różnic pomiędzy analizowanymi średnimi.

Na podstawie otrzymanych wyników można stwierdzić, że intensywność podejmowania działań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy przez polskich, jak i niemieckich bezrobotnych nie różni się w sposób istotny.

5.2.2. Weryfikacja hipotez

ANALIZA ŚCIEŻEK

Ze względu na przyjętą strukturę relacji pomiędzy zmiennymi (patrz: Rysunek 7), do analizy bezpośrednich oraz pośrednich zależności, zastosowano analizę ścieżek (*path analysis*), która pozwala na bogatszą, przyczynową interpretację zależności między zmiennymi. Analiza ścieżek dopuszcza również bardziej złożoną strukturę relacji między badanymi zmiennymi, co umożliwia analizę bezpośrednich i pośrednich efektów wiążących zmienne (Gaul, Machowski, 2004; Sarason i in., 1990).

Badane zmienne zostały odpowiednio dostosowane do wymogów zastosowanej analizy (Tabela 39). Zgodnie z założeniami analizy ścieżek badane zmienne sklasyfikowano jako zmienne endogeniczne oraz zmienne egzogeniczne.

Tabela 39. Klasyfikacja badanych zmiennych (por. Tabela 26).

ZMIENNE ENDOGENICZNE o charakterze zmiennych zależnych głównych	Zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy
ZMIENNE ENDOGENICZNE o charakterze zmiennych pośredniczących	Samoocena Elastyczność Ocena własnych perspektyw znalezienia pracy
ZMIENNE EGZOGENICZNE o charakterze zmiennych moderujących	Poziom nieadekwatności wsparcia społecznego Postawy wobec pracy
ZMIENNE EGZOGENICZNE o charakterze zmiennych niezależnych	Otrzymywane wsparcie społeczne

Zebrane dane zostały wystandaryzowane i poddane analizie przy zastosowaniu analizy ścieżek. Próba badawcza liczyła powyżej 100 osób (104 badanych), co stanowi podstawę do zastosowania tej metody i prowadzi do otrzymania zadowalających wyników maksymalnego prawdopodobieństwa (ML – *maximum likelihood*). Przeanalizowano wszystkie założone relacje przyczynowe pomiędzy zmiennymi. W modelu wyjściowym okazało się, że niektóre ścieżki nie posiadają istotnego wpływu na zmienne endogeniczne. Powtórne obliczenie modelu z pominięciem ścieżek nieistotnych zaowocowało dobrymi wskaźnikami dopasowania (Tabela 40).

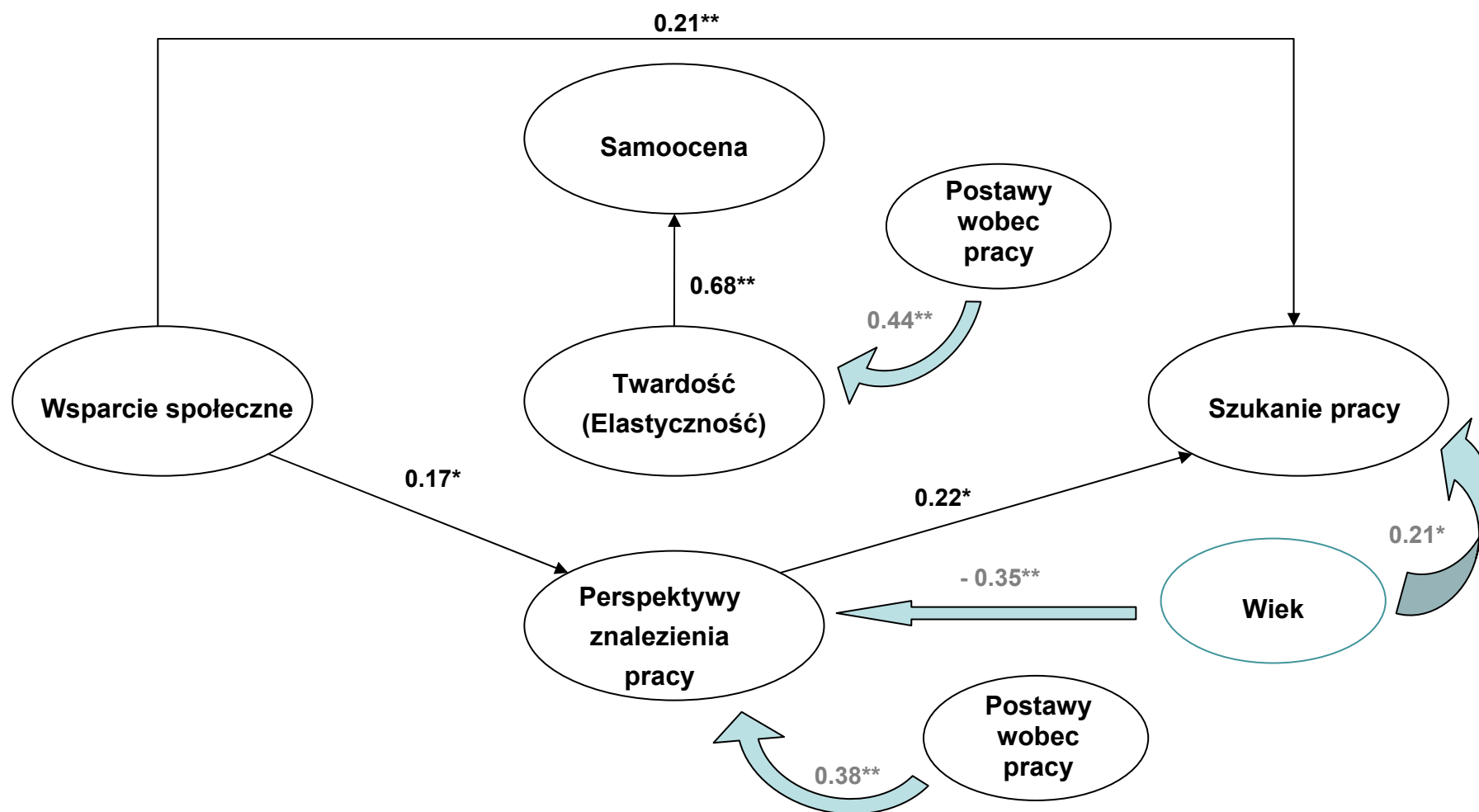
Table 40. Wskaźniki dopasowania modelu.

ML Chi ²	df	p	GFI	AGFI
8,97	10	0,54	0,97	0,93

Umieszczone w tabeli 40. wskaźniki dopasowania określają stopień dopasowania modelu do danych. Wartość p jest większa od 0,05, co wskazuje na rzetelność analizowanego modelu. Hipotetyczny model, dzięki uzyskanym parametrom df i p jest dopasowany do

analizowanych danych. Obliczone zostały także indeksy dopasowania GFI oraz poprawione GFI (AGFI), które wskazują na stopień dopasowania modelu. Wymienione wskaźniki przyjmują wartości od 0 do 1, i jeśli oscylują one wokół wartości 0,9 to oznacza to wysoki poziom dopasowania modelu. Możemy więc uznać iż testowany model dobrze odtwarza macierz korelacji. Nie ma więc podstaw do odrzucenia modelu.

Zbadano całkowitą korelację między analizowanymi zmiennymi, jak również efekty przyczynowe (bezpośrednie oraz pośrednie) występujące między nimi (zob. Aneks: Tabela 48). Graficzne ujęcie istotnych efektów, zarówno bezpośrednich, jak i pośrednich zaproponowano w modelu wyjściowym (Rysunek 9). Przy każdej ze ścieżek zaznaczono współczynnik ścieżki (*path coefficient*) wraz z poziomem istotności.

Rysunek 9. Graficzne przedstawienie efektu analizy ścieżek.

Analiza ścieżek wykazała wysokie prawdopodobieństwo dopasowania analizowanego modelu do zebranych danych, co wskazuje na brak podstaw do odrzucenia modelu. Przeprowadzona analiza zaowocowała modyfikacją niektórych ścieżek. Rysunek 9. przedstawia ilustrację kierunku uzyskanych ścieżek pomiędzy zmiennymi oraz bezpośrednich i pośrednich efektów zachodzących między nimi.

Weryfikacja modelu potwierdziła istotny, bezpośredni efekt przyczynowy otrzymywanego wsparcia na zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy. Otrzymany wynik świadczy o pozytywnym związku wsparcia z poszukiwaniem pracy i stanowi confirmację postawionego wcześniej założenia o pozytywnym oddziaływaniu wsparcia społecznego otrzymywanego przez osoby znajdujące się bez pracy na podejmowanie przez nie poszukiwania zatrudnienia. Zatem osoby wspierane przez otoczenie charakteryzują się większą aktywnością w szukaniu zatrudnienia.

Analiza ścieżek nie ujawniła istotnego oddziaływania wsparcia społecznego otrzymywanego ze strony otoczenia na poziom samooceny badanych osób. Istnieje pogląd, że społeczeństwa zachodnie (Europa Zachodnia) charakteryzują się autonomią, a więc cenią przede wszystkim jednostkową niezależność oraz indywidualność (Schwartz, 1999; Glazer, 2006). Spostrzegany brak samodzielności oraz zależność od innych mogłyby negatywnie wpływać na przejawiane poczucie własnej wartości (Wacker, Kolobkova, 2004; Yanal, 1987). Niemieccy bezrobotni mogą zatem nie traktować wsparcia otrzymywanego od innych jako znaczącego czynnika w poziomie przejawianych cech, jak samoocena.

Podobnie, wsparcie społeczne nie stanowi istotnego predyktora dla odczuwanego przez osoby badane poziomu elastyczności. Odwołując się do koncepcji twardości oraz jej powiązań ze wsparciem społecznym, postawione zostało założenie o występowaniu pozytywnej relacji pomiędzy otrzymywanym wsparciem a elastycznością badanych bezrobotnych. Wyniki wskazują jednak, że rozpatrywana cecha (elastyczność) występuje niezależnie od wielkości, jak też adekwatności uzyskiwanego wsparcia. Bazując na typologii wartości kulturowych Schwartz'a (za: Glazer, 2006), niemiecka autonomia sprawia, że jednostki wyrastają w duchu dążenia do samodzielności oraz niezależności. Na drodze życia uczą się więc jak samodzielnie funkcjonować i radzić sobie z trudnościami. Dlatego też źródeł własnej elastyczności upatrywać będą raczej w sobie, niż w relacjach pomocowych, w jakich uczestniczą i wsparciu płynącemu z otoczenia.

Zgodnie z założeniem wsparcie społeczne otrzymywane przez osoby bezrobotne wpływa na ocenę perspektyw dotyczących znalezienia pracy, które oddziałują z kolei na

zachowania ukierunkowane na poszukiwanie zatrudnienia. Rozpatrywana zależność sugeruje, że uzyskane od innych wsparcie w sposób istotny przyczynia się do lepszej oceny własnych perspektyw wyjścia z bezrobocia. Dzięki wsparciu osoba pozostająca bez pracy spostrzega większe szanse na znalezienie zatrudnienia. Pozytywne podejście do własnej przyszłości zawodowej prowadzi z kolei do podejmowania aktywnych starań o uzyskanie płatnego zajęcia. Otrzymane wyniki zgodne są z przyjętą w pracy teorią oczekiwań i wartości Feathera (1987). Ocena perspektyw dotyczących znalezienia zatrudnienia pełni zatem rolę mediatora w istniejącym związku między otrzymywanym wsparciem społecznym a poszukiwaniem pracy.

W modelu wyjściowym (Rysunek 9) ujawniono dodatkowo ścieżkę pomiędzy poziomem elastyczności a samooceną badanych osób bezrobotnych. Otrzymana relacja wskazuje, że elastyczność pozytywnie oddziałuje na poziom samooceny. Sugeruje to, że większy poziom elastyczności sprzyja lepszemu spostrzeganiu własnej wartości. Uzyskana ścieżka nie została ujęta w modelu początkowym (zob. Rysunek 7). Dla większej przejrzystości w modelu badawczym zaznaczone zostały tylko zależności stanowiące cel niniejszych badań, jakkolwiek związki pomiędzy poszczególnymi zmiennymi były prawdopodobne.

Wbrew przyjętym wcześniej założeniom poziom samooceny osób bezrobotnych nie oddziałuje na ich zachowania skierowane na poszukiwanie pracy. Brak zakładanej wcześniej relacji sugeruje, że do podjęcia konkretnego działania nie wystarcza samo poczucie własnej wartości (Bandura, 1997).

Podobnie, nie odnotowano pozytywnego efektu przyczynowego pomiędzy poziomem elastyczności, a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy. Brak zakładanej wcześniej relacji sugeruje, że elastyczność nie koniecznie musi prowadzić do konkretnego działania. W odniesieniu do koncepcji elastyczności (za: Schumacher i in., 2004), elastyczne jednostki potrafią radzić sobie z trudnościami, najczęściej poprzez przekształcanie ich w mniej zagrażające. Dane jednostki nie załamują się w obliczu sytuacji trudnej oraz nie odczuwają dyskomfortu w trakcie jej trwania. Wnioskować można, że elastyczność oddziałuje przede wszystkim na ogólny dobrostan człowieka narażonego na działanie czynników stresogennych, niekoniecznie motywując go do podejmowania konkretnego działania. Zatem osoba bezrobotna charakteryzująca się elastycznością lepiej będzie funkcjonować w sytuacji bezrobocia, co nie musi przekładać się na szukanie przez nią pracy.

Przeprowadzona analiza nie potwierdziła zakładanego efektu moderującego przejawianych postaw wobec pracy na zależność pomiędzy badanymi charakterystykami podmiotowymi (samoocena, elastyczność, ocena własnych perspektyw znalezienia pracy) a poszukiwaniem zatrudnienia. Jakkolwiek można zaobserwować pozytywny wpływ postaw wobec pracy bezpośrednio na elastyczność oraz ocenę własnych perspektyw wyjścia z bezrobocia, jak też pośrednie oddziaływanie na zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy (poprzez ocenę własnych perspektyw). Zmodyfikowane istotne ścieżki między zmiennymi zaznaczono w modelu kolorem niebieskim (Rysunek 9).

Na rysunku 9. oznaczono kolorem niebieskim wpływ zmiennych kontrolowanych na analizowane dane. W badaniach nie postawiono założeń dotyczących zmiennych demograficznych. W analizowanym modelu ujawnił się jednak wpływ wieku na zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy, a także ocenę własnych perspektyw jej znalezienia. Istniejąca zależność świadczy o tym, że wraz z wiekiem osób bezrobotnych zwiększa się intensywność szukania zatrudnienia, pomimo iż spostrzegane szanse na znalezienie płatnej posady obniżają się. Można wnioskować, że wraz z wiekiem osoby widzą coraz mniejsze prawdopodobieństwo uzyskania zatrudnienia, dlatego też aby znaleźć pracę muszą zintensyfikować poszukiwania.

ANALIZA KORELACYJNO – REGRESYJNA

Otrzymane dzięki analizie ścieżek wyniki wskazały na wysokie prawdopodobieństwo dopasowania analizowanego modelu do zebranych danych. Użyta w części metodologicznej pracy analiza ścieżek pozwoliła na ustalenie kierunku predykcji określonych zmiennych oraz jej konsekwencji.

Kolejnym krokiem jest analiza korelacyjno-regresyjna, która umożliwi weryfikację hipotez dotyczących związku pomiędzy badanymi zmiennymi. Pozwoli to na interpretację relacji (współzmienności) pomiędzy zmienną zależną a zmiennymi predykcyjnymi w przyjętym modelu badawczym.

Badane zmienne poddano analizie rozkładu normalności. W tym celu zastosowano test Kołmogorova-Smirnova (zob. Aneks: Tabela 52; 52.1). Otrzymane wyniki świadczą o normalności rozkładu większości zmiennych i stanowią podstawę do stosowania testów parametrycznych (współczynnik korelacji Pearsona)³⁰.

5.2.2.1. Otrzymywane wsparcie społeczne a zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy – wyniki uzyskane w badanej niemieckiej próbie

W celu uzyskania odpowiedzi na postawione pytania badawcze, dotyczące związku pomiędzy otrzymywanym przez osoby bezrobotne wsparciem społecznym a przejawianiem zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy zbadano związki korelacyjne występujące między analizowanymi zmiennymi (Tabela 41).

Tabela 41. Związki korelacyjne między zmiennymi.

	(1)
1. Otrzymywane wsparcie	
2. Szukanie pracy	0,29(**)
*p<,05; **p<,01; N=104	

³⁰ Macierz korelacji obejmująca wszystkie badane zmienne została umieszczona w Aneksie: Tabela 50.

Pozytywny związek korelacyjny uwidocznił się pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym oraz zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy ($r=0,29$; $N=104$; $p<0,01$). Ta zależność sugeruje, że otrzymywane od innych wsparcie społeczne dodatnio oddziałuje na szukanie zatrudnienia przez osoby bezrobotne.

Uzyskane wyniki (Tabela 41) pozwalają na przyjęcie hipotezy 1.1:

H1.1: Otrzymywane wsparcie społeczne jest dodatnio związane z zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

Poziom nieadekwatności wsparcia społecznego moderuje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

W celu sprawdzenia prawdziwości przyjętego w modelu badawczym założenia (patrz: Rysunek 7), że poziom adekwatności wsparcia moderuje istniejący związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym i zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy, zastosowano liniową analizę regresji (Tabela 42). Analiza ścieżek nie wykazała istotnego efektu moderującego nieadekwatności wsparcia na rozpatrywany związek. Ponieważ jednak dla uproszczenia modelu ścieżek zmienną moderującą potraktowano na wymiarze ogólnym (całościowo), podjęta analiza korelacyjno-regresyjna ma na celu uwidocznienie działania poziomu nieadekwatności poszczególnych rodzajów wsparcia. Sprawdzono zatem czy poziom nieadekwatności poszczególnych rodzajów wsparcia moderuje rozważany związek zmiennej niezależnej ze zmienną zależną.

Tabela 42. Poziom nieadekwatności wsparcia jako moderator związku między otrzymywanym wsparciem społecznym a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

Predyktory	R ²	adj.R ²	ΔR ²	B	t	P
1 krok: Otrzymywane wsparcie emocjonalne nieadekwatność emocjonalna	0,05	0,03	0,05	0,05 0,19	0,54 1,98	0,08
2 krok: Otrzymywane wsparcie emocjonalne x nieadekwatność emocjonalna	0,06	0,03	0,01	0,21	0,93	0,36
Predyktory	R ²	adj.R ²	ΔR ²	β	t	P
1 krok: Otrzymywane wsparcie wartościujące nieadekwatność wartościująca	0,11	0,08	0,11	0,28 0,15	2,99 1,58	0,01
2 krok: Otrzymywane wsparcie wartościujące x nieadekwatność wartościująca	0,12	0,08	0,01	-0,28	-0,71	0,48
Predyktory	R ²	adj.R ²	ΔR ²	B	t	P
1 krok: Otrzymywane wsparcie informacyjne nieadekwatność informacyjna	0,14	0,12	0,14	0,36 -0,04	0,00 0,65	0,01
2 krok: Otrzymywane wsparcie informacyjne x nieadekwatność informacyjna	0,15	0,13	0,02	-0,37	-1,27	0,21
Predyktory	R ²	adj.R ²	ΔR ²	B	T	P
1 krok: Otrzymywane wsparcie rzeczowe nieadekwatność rzeczowa	0,01	-0,01	0,01	0,11 -0,02	1,02 -0,14	0,58
2 krok: Otrzymywane wsparcie rzeczowe x nieadekwatność rzeczowa	0,02	-0,02	0,02	-0,22	-0,76	0,45

Tabela 42. przedstawia wyniki analizy nieadekwatności poszczególnych rodzajów wsparcia społecznego jako zmiennej moderującej zależność otrzymywanego wsparcia społecznego i zachowań ukierunkowanych na znalezienie zatrudnienia. Na podstawie otrzymanych danych można stwierdzić, że zmienna *poziom nieadekwatności wsparcia*, rozważana zarówno całościowo, jak i ze względu na wyróżnione rodzaje wsparcia, nie

oddziałuje na jakość związku pomiędzy rozważnymi zmiennymi. Nie stwierdzono zatem efektu moderującego, świadczącego o oddziaływaniu poziomu nieadekwatności na zależność między otrzymywanym wsparciem i szukania pracy.

Na podstawie uzyskanych wyników, świadczących o braku efektu moderującego badanej zmiennej, należy odrzucić hipotezę 1.2:

H1.2: Poziom nieadekwatności wsparcia moderuje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

5.2.2.2. Otrzymywane wsparcie społeczne a charakterystyki podmiotowe osób bezrobotnych

Zgodnie z założonym modelem badawczym (Rysunek 7) analizie poddane zostały zależności występujące pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a samooceną, twardością (elastycznością) oraz perspektywami dotyczącymi znalezienia pracy.

Tabela 43. Związki korelacyjne między zmiennymi.

	(1)	(2)	(3)	(4)
1. Otrzymywane wsparcie				
2. Poziom nieadekwatności	0,06			
3. Samoocena	0,11	0,07		
4. Elastyczność	0,19(*)	0,08	0,66(**)	
5. Perspektywy znalezienia pracy	0,23(*)	-0,05	0,15	0,29(**)

*p < ,05; **p < ,01; N=104

Przedstawione wyniki (Tabela 43) pokazują relacje pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym (zmienna niezależna) oraz zmiennymi pośredniczącymi (mediatory). Otrzymywane wsparcie było istotnie skorelowane z elastycznością ($r=0,19$; $N=104$; $p<0,05$) oraz perspektywami znalezienia pracy ($r=0,23$; $N=104$; $p<0,05$). Obie zależności korelacyjne są dodatnie, co oznacza, że wraz ze wzrostem ilości otrzymywanego wsparcia społecznego polepsza się poziom elastyczności osób bezrobotnych, także posiadane przez nie perspektywy dotyczące własnej przyszłości zawodowej zmieniają się na bardziej

pozytywne. W odwołaniu do modelu ścieżek (patrz: Rysunek 9) można jednak stwierdzić, że związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem oraz elastycznością nie jest istotny w obliczu całościowego rozważania modelu. Dlatego też istniejąca zależność występuje w analizie cząstkowej, podczas gdy w odniesieniu do całego modelu traktowana jest jako słaba i nieistotna, co daje podstawy do odrzucenia postawionej wcześniej hipotezy 2.2.

Nieistotny okazał się związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym i samooceną, co wskazuje na brak zależności między tymi zmiennymi.

Na podstawie otrzymanych związków korelacyjnych można przyjąć hipotezę 2.3:

H2.3: Otrzymywane wsparcie społeczne jest dodatnio związane z pozytywną oceną własnych perspektyw znalezienia pracy.

Odrzucić należy hipotezy 2.1 oraz 2.2, które zakładają, że:

H2.1: Otrzymywane wsparcie społeczne jest dodatnio związane z poziomem samooceny osób bezrobotnych.

H2.2: Otrzymywane wsparcie społeczne jest dodatnio związane z poziomem twardości (elastyczności) przejawianym przez osoby bezrobotne.

Poziom nieadekwatności wsparcia społecznego moderuje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a charakterystykami podmiotowymi osób bezrobotnych.

W celu sprawdzenia przyjętych założeń (hipotezy 3.1-3.3) sprawdzono, czy poziom nieadekwatności wsparcia społecznego moderuje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem a samooceną, twardością (elastycznością) i perspektywami znalezienia pracy. Analiza ścieżek (patrz: Rysunek 9) wskazuje na brak istotnego oddziaływania tej zmiennej, moderującego związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a poziomem samooceny, elastyczności oraz perspektywami wyjścia z bezrobocia. Jakkolwiek w modelu (Rysunek 9) nieadekwatność otrzymywanego wsparcia rozważano całościowo. Poniższa analiza pozwoli na sprecyzowanie oddziaływania tej zmiennej, dzięki rozpatrzeniu poszczególnych jej wymiarów (poszczególne rodzaje wsparcia).

Sprawdzono zatem, czy poziom nieadekwatności poszczególnych rodzajów wsparcia wpływa moderująco na rozważany związek zmiennej niezależnej ze zmiennymi mediującymi (Tabela 44.1 – 44.4).

Tabela 44.1. Poziom nieadekwatności wsparcia emocjonalnego jako moderator związku między otrzymywanym wsparciem społecznym a samooceną, elastycznością i perspektywami znalezienia pracy.

	<u>Samoocena</u>						<u>Twardość</u>						<u>Perspektywy</u>					
Predyktory	R ²	adj.R ²	ΔR ²	B	t	p	R ²	adj.R ²	ΔR ²	B	t	p	R ²	adj.R ²	ΔR ²	β	t	p
1 krok:	0,05	0,03	0,05				0,06	0,05	0,06				0,02	-0,01	0,02			
Wsparcie emocjonalne				0,09	0,95	0,33				0,24	2,36	0,03				0,12	1,11	0,27
Nieadekwatność				0,17	1,67	0,11				0,05	0,50	0,52				-0,08	-0,81	0,43
2 krok:	0,05	0,02	0,01				0,06	0,04	0,00				0,08	0,06	0,07			
Wsparcie emocjonalne x nieadekwatność				0,11	0,47	0,64				0,02	0,06	0,95				0,62	2,73*	0,01

⁺p < .10, *p<.05, **p<.01

Tabela 44.2. Poziom nieadekwatności wsparcia wartościującego jako moderator związku między otrzymywanym wsparciem społecznym a samooceną, elastycznością i perspektywami znalezienia pracy.

	<u>Samoocena</u>						<u>Twardość</u>						<u>Perspektywy</u>					
Predyktory	R ²	adj.R ²	ΔR ²	B	T	p	R ²	adj.R ²	ΔR ²	B	t	p	R ²	adj.R ²	ΔR ²	β	t	p
1 krok:	0,06	0,05	0,06				0,07	0,06	0,07				0,06	0,05	0,06			
Wsparcie wartościujące				0,16	1,71	0,08				0,21	2,15	0,04				0,25	2,54	0,02
Nieadekwatność				0,18	1,92	0,05				0,17	1,80	0,50				-0,08	-0,86	0,42
2 krok:	0,09	0,06	0,03				0,07	0,05	0,01				0,07	0,05	0,01			
Wsparcie wartościujące x nieadekwatność				-0,73	-1,77 ⁺	0,07				0,11	0,26	0,91				-0,45	-1,09	0,26

⁺p < .10, *p<.05, **p<.01

Tabela 44.3. Poziom nieadekwatności wsparcia informacyjnego jako moderator związku między otrzymywanym wsparciem społecznym a samooceną, elastycznością i perspektywami znalezienia pracy.

	Samoocena						Twardość						Perspektywy					
Predyktory	R ²	adj.R ²	ΔR ²	B	t	p	R ²	adj.R ²	ΔR ²	B	t	p	R ²	adj.R ²	ΔR ²	β	t	p
1 krok:	0,01	-0,02	0,01				0,05	0,04	0,05				0,08	0,07	0,08			
Wsparcie informacyjne				0,07	0,73	0,38				0,21	2,08	0,05				0,28	3,03	0,01
Nieadekwatność				-0,02	-0,13	0,87				-0,12	-1,26	0,21				-0,05	-0,57	0,57
2 krok:	0,04	0,02	0,04				0,05	0,03	0,00				0,08	0,06	0,01			
Wsparcie informacyjne x nieadekwatność				-0,62	-2,02*	0,05				0,02	0,06	0,99				-0,08	-0,26	0,77

⁺p < .10, *p < .05, **p < .01

Tabela 44.4. Poziom nieadekwatności wsparcia rzeczowego jako moderator związku między otrzymywanym wsparciem społecznym a samooceną, elastycznością i perspektywami znalezienia pracy.

	Samoocena						Twardość						Perspektywy					
Predyktory	R ²	adj.R ²	ΔR ²	B	T	p	R ²	adj.R ²	ΔR ²	B	t	Twardość	R ²	adj.R ²	ΔR ²	β	t	p
1 krok:	0,01	-0,02	0,01				0,02	-0,01	0,02				0,02	-0,01	0,02			
Wsparcie rzeczowe				-0,02	-0,21	0,91				-0,01	-0,07	0,82				0,12	1,13	0,26
Nieadekwatność				-0,07	-0,68	0,52				-0,13	-1,28	0,26				0,01	0,03	0,94
2 krok:	0,08	0,05	0,07				0,03	0,01	0,01				0,03	0,00	0,02			
Wsparcie rzeczowe x nieadekwatność				-0,76	-2,81*	0,01				-0,34	-1,23	0,13				0,36	1,31	0,21

⁺p < .10, *p < .05, **p < .01

Tabele 44.1 – 44.4 pokazują moderujący efekt nieadekwatności poszczególnych rodzajów wsparcia. Można zauważyć moderujące oddziaływanie poziomu nieadekwatności wsparcia emocjonalnego na ocenę własnych perspektyw znalezienia pracy (Tabela 44.1). Efekt ten jest dodatni ($\beta=0,62$), co sugeruje, że im bardziej otrzymywane wsparcie emocjonalne trafia w potrzeby osób bezrobotnych, tym lepiej spostrzegają oni swoją przyszłość zawodową.

W przypadku poziomu nieadekwatności pozostałych rodzajów wsparcia ujawnił się istotny efekt moderujący związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a samooceną. Uzyskiwane wsparcie nie było skorelowane z poziomem samooceny badanych osób. Na analizowaną relację mają jednak wpływ zmienne moderujące, mianowicie poziom nieadekwatności wsparcia wartościującego, informacyjnego oraz rzeczowego. Zbadany efekt we wszystkich przypadkach jest ujemny (Tabela 44.2 - 44.4). Otrzymane wyniki sugerują, że bardziej trafne (adekwatne) wsparcie wartościujące, informacyjne oraz rzeczowe płynące od innych obniża poziom samooceny osób pozostających bez pracy.

W przeprowadzonej analizie ścieżek (Rysunek 9) poziom nieadekwatności wsparcia, rozważany na wymiarze ogólnym, nie wykazał moderującego działania na rozpatrywane relacje pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a charakterystykami podmiotowymi (samoocena, elastyczność, ocena własnych perspektyw znalezienia pracy).

Jednak uzyskane na drodze analizy korelacyjno-regresyjnej wyniki częściowo potwierdziły postawione hipotezy 3.1 oraz 3.3, co dało podstawę do ich przyjęcia:

H3.1: Poziom nieadekwatności wsparcia społecznego moderuje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a przejawianym poziomem samooceny.

H3.3: Poziom nieadekwatności wsparcia społecznego moderuje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a oceną własnych perspektyw znalezienia pracy.

Na podstawie uzyskanych wyników analizy regresji należy odrzucić hipotezę 3.2:

H3.2: Poziom nieadekwatności wsparcia społecznego moderuje związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a przejawianym poziomem twardości (elastyczności).

5.2.2.3. Charakterystyki podmiotowe osób bezrobotnych a podejmowanie zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy

W odpowiedzi na postawione pytania badawcze, dotyczące związku pomiędzy charakterystykami podmiotowymi osób pozostających bez pracy oraz ich zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie zatrudnienia, zbadano związki korelacyjne występujące między analizowanymi zmiennymi.

Tabela 45. Związki korelacyjne między zmiennymi.

	(1)	(2)	(3)	(4)
1. Samoocena				
2. Elastyczność	0,66(**)			
3. Perspektywy znalezienia pracy	0,15	0,29(**)		
4. Postawy wobec pracy	0,31(**)	0,46(**)	0,43(**)	
5. Poszukiwanie pracy	0,29(**)	0,35(**)	0,25(*)	0,25(**)

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; $N=104$

Analizie poddane zostały relacje pomiędzy następującymi zmiennymi pośredniczącymi: samooceną, elastycznością oraz oceną własnych perspektyw znalezienia pracy a zmienną zależną: zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy (Tabela 45). Zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy były pozytywnie skorelowane z samooceną ($r=0,29$; $N=104$; $p<0,01$) oraz elastycznością ($r=0,35$; $N=104$; $p<0,01$), co sugeruje, że osoby z lepszą samooceną oraz wyższym poziomem elastyczności są bardziej skłonne do aktywnego szukania pracy. W odniesieniu do wyników przeprowadzonej analizy ścieżek zauważyć można, że analizowane związki ujawniają się na drodze analizy fragmentarycznej. W całościowych rozważaniach (patrz: Rysunek 9) zależności między poziomem samooceny i elastyczności a zachowaniami ukierunkowanymi na szukanie pracy są jednak słabe i mało istotne. Daje to podstawy do traktowania uzyskanych korelacji jako nieistotnych dla założonego modelu.

W oparciu o przeprowadzoną analizę ścieżek istotna okazała się zależność pomiędzy oceną własnych perspektyw znalezienia pracy i zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy ($r=0,25$; $N=104$; $p<0,05$).

Na podstawie uzyskanych wyników można przyjąć hipotezę 4.3:

H4.3: Ocena własnych perspektyw znalezienia pracy jest dodatnio związana z zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

W odwołaniu do wyników analizy ścieżek odrzucić należy postawione hipotezy 4.1 i 4.2:

H4.1: Poziom samooceny jest dodatnio związany z zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

H4.2: Poziom twardości (elastyczności) jest dodatnio związany z zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

Postawy wobec pracy moderują związek pomiędzy charakterystykami podmiotowymi osób bezrobotnych a ich zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

Zgodnie z założonym modelem badawczym (Rysunek 7) analizie poddana została zmienna *postawy wobec pracy* i jej moderujące oddziaływanie na związek pomiędzy zmiennymi pośredniczącymi (cechy podmiotowe) a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

Tabela 46. Postawy wobec pracy jako moderator związku między samooceną, elastycznością i oceną własnych perspektyw znalezienia pracy a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy

<u>Poszukiwanie pracy</u>						
Predyktory	R ²	adj.R ²	ΔR ²	β	t	p
1 krok: Samoocena	0,12	0,09	0,12	0,24	2,38	0,02
Postawy wobec pracy				0,18	1,88	0,06
2 krok: Samoocena x Postawy wobec pracy	0,12	0,09	0,00	-0,16	-0,22	0,83
Predyktory	R ²	adj.R ²	ΔR ²	β	t	P
1 krok: Elastyczność	0,13	0,12	0,13	0,29	2,77	0,01
Postawy wobec pracy				0,12	1,16	0,25
2 krok: Elastyczność x Postawy wobec pracy	0,14	0,12	0,01	0,99	1,06	0,29
Predyktory	R ²	adj.R ²	ΔR ²	β	t	p
1 krok: Perspektywy znalezienia pracy	0,09	0,07	0,09	0,17	1,62	0,11
Postawy wobec pracy				0,18	1,74	0,08
2 krok: Perspektywy x Postawy wobec pracy	0,10	0,07	0,02	0,93	1,13	0,26

Tabela 46. przedstawia wyniki badanego moderującego oddziaływania postaw wobec pracy na związek samooceny, elastyczności oraz perspektyw znalezienia pracy z aktywnością skierowaną na jej poszukiwanie. Analiza regresji wskazuje na brak istotnego działania rozważanej zmiennej moderującej na zależność między poziomem samooceny, elastyczności i oceną własnych perspektyw wyjścia z bezrobocia a poszukiwaniem zatrudnienia.

Na podstawie uzyskanych wyników należy zatem odrzucić postawione hipotezy 5.1 – 5.3:

H5.1: Postawy wobec pracy moderują związek pomiędzy poziomem samooceny a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

H5.2: Postawy wobec pracy moderują związek pomiędzy poziomem twardości (elastyczności) a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

H5.3: Postawy wobec pracy moderują związek pomiędzy oceną własnych perspektyw znalezienia pracy a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.

5.2.3. Podsumowanie wyników

Analiza korelacyjno-regresyjna pozwoliła na weryfikację hipotez dotyczących związku pomiędzy badanymi zmiennymi. Pozwoliło to na interpretację relacji (współzmierności) pomiędzy zmienną zależną a zmiennymi predykcyjnymi w przyjętym modelu badawczym. Otrzymane rezultaty pozwoliły na potwierdzenie części postawionych założeń i hipotez:

1. Otrzymywane wsparcie społeczne pozytywnie koreluje z zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy, co sugeruje, że otrzymywane od innych wsparcie społeczne zwiększa podejmowane starania osób bezrobotnych w celu szukania zatrudnienia. Istniejąca relacja występuje niezależnie od poziomu nieadekwatności uzyskiwanego wsparcia społecznego. Analiza regresji wykazała, że otrzymywane wsparcie jest statystycznie istotnym predyktorem poszukiwania pracy. Potwierdzone zostało postawione wcześniej założenie dotyczące pozytywnego (dodatniego) związku otrzymywanego od innych wsparcia z zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie miejsca pracy.
2. Otrzymywane wsparcie istotnie koreluje z oceną własnych perspektyw znalezienia pracy. Zależność ta jest dodatnia, co oznacza, że wraz ze wzrostem ilości otrzymywanego wsparcia społecznego przez osoby bezrobotne posiadane przez nie perspektywy dotyczące własnej przyszłości zawodowej zmieniają się na bardziej pozytywne.
3. W przeprowadzonej analizie ścieżek (zob. Rysunek 9) wsparcie oraz poziom jego nieadekwatności rozważane było całościowo. Analizie regresji poddano dodatkowo nieadekwatność poszczególnych rodzajów otrzymywanego wsparcia społecznego. W ten sposób zaobserwowano pozytywny efekt moderujący w przypadku poziomu nieadekwatności wsparcia emocjonalnego. Wpływ tej zmiennej na relację pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a oceną własnych perspektyw wyjścia z sytuacji bezrobocia świadczy o tym, że im bardziej otrzymywane wsparcie emocjonalne jest adekwatne do przejawianych przez osoby bezrobotne potrzeb, tym w lepszym świetle spozstrzegają oni swoją przyszłość zawodową.
4. Na podstawie otrzymanych wyników ustalono także moderujące działanie poziomu nieadekwatności wsparcia wartościującego, informacyjnego oraz rzeczowego. Otrzymywanie bardziej trafnego (adekwatnego) wsparcia wyszczególnionych rodzajów

przejawia istotny efekt moderujący relację pomiędzy otrzymywanym od innych wsparciem i samooceną. Otrzymywane wsparcie nie było istotnie skorelowane z samooceną, poziom nieadekwatności wsparcia oddziałuje natomiast na jakość analizowanego związku w sposób negatywny. Zatem im bardziej trafne (adekwatne) wsparcie otrzymują osoby bezrobotne, tym bardziej obniża się ich poziom samooceny. Przeprowadzona analiza obejmowała poziom nieadekwatności poszczególnych rodzajów wsparcia społecznego i wykazała ujemny wpływ poziomu nieadekwatności wsparcia wartościującego, informacyjnego oraz rzeczowego na istniejącą zależność pomiędzy otrzymywanym wsparciem a samooceną. Można zatem wnioskować, że bardziej trafne (adekwatne) wsparcie każdego z wymienionych rodzajów obniża poziom samooceny osób pozostających bez pracy.

5. Ocena własnych perspektyw znalezienia pracy pozytywnie koreluje z zachowaniami skierowanymi na poszukanie zatrudnienia, co świadczy o tym, że osoby pozytywnie zapatrujące się na własną przyszłość zawodową charakteryzują się większą aktywnością podczas szukania pracy.

Przeprowadzona analiza korelacyjno-regresyjna, w odniesieniu do wyników otrzymanych na drodze analizy ścieżek, nie dała podstaw do przyjęcia pozostałych hipotez. Wbrew przyjętym założeniom otrzymane wyniki wykazały brak związku pomiędzy niektórymi z badanych zmiennych:

1. Analiza danych nie potwierdziła moderującego wpływu poziomu nieadekwatności wsparcia, rozpatrywanej całościowo, jak i ze względu na poszczególne rodzaje wsparcia, na jakość związku pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy.
2. Na podstawie otrzymanych danych można stwierdzić, że związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a samooceną oraz elastycznością jest nieistotny, co sugeruje, że wsparcie otrzymywane przez osoby bezrobotne nie wiąże się w sposób istotny z przejawianym przez nie poziomem samooceny oraz elastyczności.
3. Nie zauważono istotnego moderującego oddziaływania poziomu nieadekwatności wsparcia na związek pomiędzy wsparciem otrzymywanym przez osoby znajdujące się bez pracy a ich poziomem elastyczności. Brak istotnej zależności między zmiennymi wskazuje, że poziom dostosowania do potrzeb otrzymywanego wsparcia społecznego nie oddziałuje na jakość związku pomiędzy otrzymywanym wsparciem a elastycznością osób bezrobotnych.

4. Analiza zależności wykazała brak istotnej korelacji między samooceną badanych osób bezrobotnych oraz ich poziomem elastyczności a przejawianymi przez nie zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy. Otrzymane wyniki świadczą o tym, że samoocena oraz elastyczność osób pozostających bez pracy nie wiążą się z aktywnością mającą na celu znalezienie zatrudnienia.

5. Analiza badanego moderującego wpływu postaw wobec pracy na związek samooceny, elastyczności oraz oceny własnych perspektyw znalezienia pracy z aktywnością skierowaną na jej poszukiwanie nie przyniosła istotnych rezultatów. Stwierdzono zatem brak istotnego działania postaw wobec pracy, które moderowałyby zależność między analizowanymi charakterystykami podmiotowymi (samoocena, twardość, perspektywy znalezienia pracy) a działalnością badanych osób bezrobotnych na rzecz poszukiwania pracy.

Podsumowując, przeprowadzona analiza korelacyjno-regresyjna potwierdziła pozytywną rolę wsparcia społecznego w podejmowaniu zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy. Niezależnie od stopnia dostosowania do przejawianych potrzeb, otrzymywane wsparcie jest dodatnio związane z aktywnością w celu znalezienia zatrudnienia. Znaczenie adekwatności otrzymywanego wsparcia wzrasta natomiast w przypadku rozpatrywanych charakterystyk podmiotowych (samoocena, elastyczność). Jakkolwiek otrzymywane wsparcie nie koreluje istotnie z samooceną osób bezrobotnych, jednak poziom nieadekwatności wsparcia wartościującego, informacyjnego, jak też rzeczowego oddziałuje na rozważany związek negatywnie. Zatem w miarę wzrostu trafności (adekwatności) otrzymywanego wsparcia poszczególnych rodzajów zmniejsza się przejawiany przez osoby bezrobotne poziom samooceny.

W przeciwieństwie, wzrastający stopień dopasowania otrzymywanego wsparcia emocjonalnego do zapotrzebowania badanych poprawia ocenę własnych perspektyw wyjścia z bezrobocia. Z kolei pozytywna ocena własnych perspektyw znalezienia pracy dodatnio oddziałuje na zachowania skierowane na jej poszukiwanie.

Uzyskane na drodze przeprowadzonej analizy wyniki podkreślają ważną rolę otrzymywanego od innych wsparcia społecznego oraz stopnia jego dostosowania do potrzeb w funkcjonowaniu człowieka oraz radzeniu sobie z sytuacją bezrobocia. Ponad to niniejsze badania podkreślają wsparcie społeczne jako istotny czynnik przyczyniający się do intensyfikacji podejmowanych poszukiwań zatrudnienia.

5.2.4. Wnioski z badań porównawczych

Badania dotyczące wsparcia społecznego bardzo rzadko dotyczą różnic kulturowych. Kultura jednak w dużym stopniu warunkuje zarówno percepcję, jak i odbiór wsparcia (Glazer, 2006). Zagadnienie to staje się bardzo istotne, zwłaszcza w obliczu wzrastających interakcji pomiędzy ludźmi w coraz bardziej multikulturowych państwach, czy organizacjach. Polska i Niemcy terytorialnie położone są obok siebie, wiele je łączy zarówno pod względem polityczno-gospodarczym, jak i społecznym, ale w codziennym życiu zauważyć można także pewne różnice (Ślebarska, 2007). Przeprowadzone w niniejszej pracy badania uwidocznily istniejące rozbieżności, a także podobieństwa występujące pomiędzy polskimi i niemieckimi bezrobotnymi, w zakresie otrzymywanego przez nich wsparcia społecznego.

Zarówno w polskiej, jak i niemieckiej grupie badanych ujawniła się rola wsparcia w funkcjonowaniu człowieka w sytuacji braku pracy, zwłaszcza w aktywności skierowanej na jej znalezienie. Przeprowadzone badania potwierdziły hipotezę, że działania skierowane na znalezienie płatnego zajęcia są podtrzymywane przez wsparcie społeczne, jakie bezrobotni otrzymują ze strony własnego otoczenia. Dzięki otrzymywanemu wsparciu przejawiają oni bardziej intensywne zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy. Niezależnie od stopnia dopasowania uzyskiwanej pomocy do zapotrzebowania, rzeczywiste relacje wspierające, w jakich uczestniczy podmiot zwiększają zatem motywację do przejawiania własnej aktywności w celu znalezienia płatnego zajęcia.

W obu grupach narodowościowych zauważono, że otrzymywane przez osoby bezrobotne wsparcie, niezależnie od stopnia dostosowania do potrzeb, nie oddziałuje na przejawiany przez nie poziom twardości (polska próba) oraz elastyczności (niemiecka próba). Dodatkowo, przejawiany poziom tych cech nie przyczynia się do podejmowania aktywności skierowanej na poszukiwanie pracy. Oba konstrukty (twardość, elastyczność) są znaczeniowo zbliżone i owocują podobnymi skutkami (Kobasa, 1979; Schumacher i in., 2004). Można zatem twierdzić, że zarówno poziom twardości, jak i elastyczności przyczynia się przede wszystkim do dobrego funkcjonowania człowieka w sytuacji trudnej, wpływając przede wszystkim na jego psychofizyczny dobrostan, nie przekłada się jednak na podejmowane konkretne działania. Osoba bezrobotna może więc lepiej radzić sobie z bezrobociem, ze względu na stan zdrowia, samopoczucie, samoocenę etc., nie

podejmując jednak aktywności skierowanej na poszukiwanie pracy.

Zarówno u polskich, jak i niemieckich bezrobotnych zauważono uniwersalną tendencję, mianowicie brak oddziaływania poziomu samooceny na zachowania skierowane na poszukiwanie pracy. Zatem niezależnie od przynależności kulturowej wnioskować można, że samo poczucie własnej wartości nie stanowi wystarczającego czynnika motywującego jednostkę do działania (Bandura, 1992).

Warto przyjrzeć się bliżej różnicom, jakie ujawniły się pomiędzy wynikami badanej próby polskich bezrobotnych a wynikami uzyskanymi przez bezrobotnych Niemców. Przeprowadzona w niniejszej pracy analiza wskazała na różnice w poziomie samooceny przejawianej przez bezrobotnych Polaków i Niemców podczas otrzymywania przez nich wsparcia ze strony otoczenia. Wsparcie społeczne otrzymywane przez polskich bezrobotnych wzmacnia ich samoocenę. Istotnym czynnikiem w tej relacji okazał się stopień dopasowania do potrzeb uzyskiwanego wsparcia. Adekwatne wsparcie otrzymywane przez bezrobotnych obywateli Polski, zaspokajając w odpowiednim stopniu rzeczywiście przejawiane potrzeby nie zagraża zatem ich poczuciu własnej wartości. Przeciwnie, przyczynia się do wzmocnienia przejawianej przez nich samooceny.

Wśród niemieckich badanych relacja pomiędzy otrzymywanym od innych wsparciem a poziomem samooceny uwidacznia się dopiero, gdy dane wsparcie odpowiada potrzebom bezrobotnych pod względem wartościowania, informacji oraz przekazywanych dóbr i rzeczy. Adekwatność wsparcia wartościującego, informacyjnego oraz rzeczowego przyczynia się jednak do obniżenia poziomu samooceny Niemców.

Zaistniałe rozbieżności w wynikach uzyskanych w polskiej oraz niemieckiej grupie badanych wyjaśnić można odwołując się do typologii siedmiu wartości kulturowych Schwartza (1999). Wśród wyróżnionych przez niego wartości znalazły się między innymi autonomia oraz konserwatyzm. Rozpatrując podane wartości można stwierdzić, że społeczność polska nadal posiada charakterystyki wskazujące na jej większą konserwatywność, podczas gdy niemiecka podkreśla wartości autonomiczne. Rozpatrując nasilenie rozważanych charakterystyk kulturowych Polska znajduje się wśród bardziej konserwatywnych państw Europy Wschodniej (*Eastern Europe*), podczas gdy Niemcy zakwalifikować można do krajów Europy Zachodniej (*Western Europe*), charakteryzujących się większą autonomią (zob. Rysunek 4).

Niemcy, jako naród stawiający na jednostkową autonomię, mogą zatem nie traktować wsparcia otrzymywanego od innych, jako znaczącego czynnika oddziałującego na poziom przejawianych cech, jak samoocena. Może mieć to również związek z dążeniem

do wzmacniania *dobrej* samooceny (Wacker, Kolobkova, 2000; Yanal, 1987) poprzez spostrzeganie własnego znacznego udziału w trakcie realizowania założonego celu. Jako naród niezależny (autonomiczny) skupiają się raczej na potwierdzaniu własnych myśli oraz działań, którym przypisują znaczenie w samodzielным osiągnięciu założonego celu. Jak się okazuje, wsparcie społeczne otrzymywane przez osoby bezrobotne, będące obywatelami Niemiec, dodatkowo przyczynia się do obniżenia poziomu ich samooceny, w przypadku gdy jest ono dostosowane do przejawianych potrzeb. Zatem optymalne wsparcie, w tym również wsparcie wartościujące, informacyjne oraz rzeczowe, stanowi zagrożenie dla samooceny Niemców. *Zaopatrywanie* podmiotu znajdującego się bez pracy we wszystkie niezbędne w danej chwili informacje może zatem zagrażać jego samoocenę, a w efekcie ograniczać jego działania ukierunkowane na szukanie zatrudnienia. Wydawać by się mogło, że wsparcie informacyjne, dodatkowo dostosowane do potrzeb jednostki, nie powinno hamować człowieka w jego aktywności. Sięgając jednak głębiej w funkcjonowanie struktur oraz instytucji zajmujących się problemem bezrobocia w Niemczech można dostrzec ich wpływ na jednostkę dotkniętą brakiem pracy. Niemcy, jako państwo, posiadają bardzo dobrze rozwinięty system wsparcia udzielanego osobom bezrobotnym. Istnieje wiele instytucji, punktów pomocowych i konsultacyjnych, zarówno świeckich, jak i kościelnych, skupiających swoją uwagę nie tylko na niedostatkach finansowych, powstających na skutek braku stałych dochodów, ale także na konsekwencjach psychofizycznych bezrobocia (Wolski-Pregner, Rothard, 1996). Osoby bez pracy mają wręcz nieograniczony dostęp do wszelkich form pozafinansowej pomocy, co znacznie ułatwia funkcjonowanie w przestrzeni bezrobocia. Według nieformalnego poglądu, niemiecki bezrobotny jest wręcz *śledzony* przez pomoc, obejmującą przede wszystkim wszelkiego rodzaju informacje przydatne podczas pozostawania bez pracy. Skoro zatem formalne wsparcie w pełni zaspokaja posiadane zapotrzebowanie na wszelkiego rodzaju wiadomości i porady, to otrzymywane ze źródeł nieformalnych (rodzina, znajomi etc.) informacje, rady czy wskazówki, nawet jeśli są adekwatne do potrzeb, mogą jednak wzmacniać w bezrobotnym często istniejące już uczucie nieporadności i gorszości. Skoro inni wiedzą, co należy robić, to wydaje się oczywiste, że tylko osoba zupełnie niezaradna nie posiada takich wiadomości.

Podobna tendencja rysuje się w przypadku wsparcia wartościującego. Potęgowana i podtrzymywana przez innych wiara we własne możliwości może tak naprawdę zagrażać samoocenę Niemców, którzy w większości cenią indywidualność. Odnosząc się do podziału samooceny Raws'a na *dobrą* i *złą* (za: Yanal, 1987), wszelkie dobra, które

pojawiają się nagle i bez wysiłku mogą podtrzymywać negatywną samoocenę. Podążając za tą koncepcją, dobrą samoocenę będą osiągały osoby, które spostrzegają swój wkład w zrealizowanie pożądanego celu jako duży (Yanal, 1987; Wacker, Kolobkova, 2000). Zatem osoby, które głównie dzięki innym mają zaspokojone w podstawowym stopniu potrzeby, przede wszystkim rzeczowe (w tym materialne), mogą nie czuć się w pełni wartościowe.

Przeprowadzone badania różnicują także badanych polskich oraz niemieckich bezrobotnych pod względem oddziaływania wsparcia społecznego na posiadane perspektywy dotyczące własnej przyszłości zawodowej. Wsparcie społeczne otrzymywane przez osoby bezrobotne w Niemczech przyczynia się do lepszego spostrzegania własnych perspektyw wyjścia z sytuacji braku pracy. Zaznacza się tu przede wszystkim wpływ wsparcia emocjonalnego, które trafiając w istniejące potrzeby, pozytywnie oddziałuje na ocenę własnych perspektyw znalezienia pracy. Rozpatrując wsparcie emocjonalne wyróżnić można 3 jego formy (Bowling i in., 2005), które odnoszą się także do sytuacji bezrobocia. Zawierają one treść rozmów między ludźmi na tematy nie związane z brakiem pracy, omawianie negatywnych aspektów bezrobocia oraz dyskusje dotyczące pozytywnych stron pozostawania bez pracy. Powyższe formy pomocy składają się na wsparcie emocjonalne, ponieważ skupione są na emocjonalnym tonie rozmowy bardziej, niż na pomocy w rozwiązaniu konkretnego problemu. Wsparcie emocjonalne nie obejmuje zatem informacji, porad, czy pomocy rzeczowej, przez co może być odbierane przez osoby bezrobotne jako bezpieczne dla poczucia własnej niezależności. Jak wskazują wyniki niniejszych badań, otrzymywanie takiego rodzaju wsparcia znacznie przyczynia się do lepszej oceny własnych szans na znalezienie zatrudnienia przez niemieckich bezrobotnych. Inną tendencję zauważyć można w przypadku wsparcia otrzymywanego przez polskich bezrobotnych. Jeśli uzyskiwana pomoc jest adekwatna do potrzeb, zwłaszcza ze względu na jej informacyjną oraz rzeczową funkcję, ocena własnych perspektyw znalezienia pracy pogarsza się. Dodatkowo, posiadanie określonych perspektyw znalezienia pracy nie przekłada się u polskich obywateli na podejmowanie konkretnych działań w celu jej poszukiwania.

Badania dotyczące oceny własnych perspektyw wyjścia z bezrobocia oraz ich związku z aktywnością zaradczą ukazują różnice dotyczące funkcjonowania społecznego poszczególnych grup narodowościowych. Ocena własnych perspektyw znalezienia pracy powinna prowadzić do podejmowania określonej aktywności w celu znalezienia zatrudnienia (Feather, 1987). Zatem im lepiej dana jednostka ocenia własne szanse na zatrudnienie, tym intensywniej powinna go szukać. Tendencja ta potwierdza się wśród

bezrobotnych Niemców, nie znajduje jednak odzwierciedlenia w polskiej grupie. W odwołaniu do wartości kulturowych Schwartz (1999; Glazer, 2006) Niemcy, jako naród bardziej autonomiczny, ceniący wolność działania oraz zaradność, antycypując sukces (zatrudnienie) potrafią dążyć do jego osiągnięcia. Polacy natomiast potrzebują prawdopodobnie dodatkowych bodźców, jak na przykład naciski ze strony otoczenia, które skutecznie skłoniłyby ich do działania. W przypadku braku zewnętrznych motywatorów nawet pozytywne zapatrywanie się na własną przyszłość zawodową może przekładać się jedynie na intencje podjęcia aktywności, a przez to nie mieć związku z rzeczywistym podejmowaniem działania.

Podsumowując, Polacy jako naród bardziej konserwatywny, przykładają większą wagę do współlistnienia w grupie innych osób. Od relacji z innymi zależy intensywność podejmowanych poszukiwań pracy oraz jakość funkcjonowania w przestrzeni bezrobocia. Wśród niemieckich bezrobotnych także zarysowuje się istotna rola wsparcia w procesie szukania pracy. Istotną różnicę pomiędzy badanymi społecznościami zauważyć można w przypadku oceny własnych perspektyw znalezienia pracy oraz jej oddziaływania na podejmowaną aktywność. Wnioskować można, że bardziej autonomiczni Niemcy przejawiają większą samodzielność w podejmowanych działaniach, niż czynią to Polacy. Sugeruje to, że polski bezrobotny przejawiać będzie większą aktywność, gdy będzie dodatkowo stymulowany z zewnątrz. Wpływ wspierających *innych* wydaje się zatem mieć szczególne znaczenie w radzeniu sobie z sytuacją braku pracy, zarówno aktywnym jej poszukiwaniu, jak i lepszym funkcjonowaniu w czasie braku zatrudnienia.

BADANIA UZUPEŁNIAJĄCE

ANALIZA AUTONARRACJI

5.3. Badania uzupełniające – analiza autonarracji

Przeprowadzone w niniejszej pracy badania kwestionariuszowe dały podstawy do ilościowej analizy sytuacji bezrobocia oraz funkcjonowania w niej osób bez pracy, ze względu na założone zmienne. Uzyskane dane uwidoczniły ważne zjawiska i procesy zachodzące w społecznej przestrzeni bezrobocia; wskazały również na pewne pojawiające się tendencje. Uznano jednak, że uzyskany materiał badawczy będzie bardziej wartościowy, gdy uwaga zwrócona zostanie także na samego bezrobotnego, jego podejście do własnej sytuacji. Badania wzbogacone zostały zatem o stosunkowo rzadko stosowaną metodę autonarracji. Analiza zebranych historii pozwoliła na uchwycenie oraz zrozumienie celów, intencji oraz działań podejmowanych przez badane osoby. Zastosowanie metody autonarracji potraktowane zostało jako dodatkowe źródło wiedzy dotyczącej osób pozostających bez pracy i miało przede wszystkim na celu poznanie roli otrzymywanego wsparcia społecznego w życiu badanych bezrobotnych.

5.3.1. Wprowadzenie do tematyki autonarracji

Narracja stanowi sposób rozumienia świata przez ludzi. W trakcie poznawania ludzie organizują odbierane dane w kategorie jak: aktor, intencja, czas i miejsce zdarzenia etc., konstruując w ten sposób otaczające ich wydarzenia jako historie (Bruner, 2004; Trzebiński, 2002; 2004). W przypadku, gdy jednostka tworząca narrację staje się jej pierwszoplanowym bohaterem, pojawia się autonarracja. Najczęściej stanowi ona historię o podmiocie oraz osobach mu towarzyszących, uwikłanych w jeden wątek narracyjny. Fakty dotyczące własnej osoby, takie jak: cechy podmiotowe, zachowania, efekty działań, są doświadczane i zapamiętywane jako elementy określonej opowieści.

Człowiek odbiera własne życie jako historię, w której podejmuje określone działania, planuje, czy przejawia pewne stany psychiczne. W trakcie refleksji nad własną autonarracją jednostka stara się także wyjaśnić swoje zachowania, często tłumacząc się z nich, bądź oczekując aprobaty ze strony otoczenia (Trzebiński, 2002; Trzebiński, Zatorski, 2003). Autonarracja ukazuje więc stosunek jednostki do otoczenia oraz własnych przeżyć

wewnętrznych. Osobiste narracje to coś więcej niż tylko wspomnienia. Posiadają określoną konstrukcję, a treść odnosi się przede wszystkim do znaczenia, jakie osoba przypisuje opisywanym zdarzeniom. Bazą autonarracji są schematy narracyjne, jakie tworzy człowiek w danej sferze życia. Schemat taki obejmuje opis (za: Trzebiński, 2002):

- a) podmiotu, który przyjmuje rolę głównego bohatera, wyposażonego w specyficzne motywy, czy zdolności,
- b) partnerów podmiotu, pełniących funkcję innych ważnych bohaterów,
- c) wartości, stanowiących przesłankę intencji głównego bohatera,
- d) możliwych komplikacji, które podmiot może napotkać na swojej drodze,
- e) warunków i sposobów przezwycięzania komplikacji i realizację określonych intencji.

Autonarracje jednostki są historiami, w których zawsze występują inne osoby. Określone relacje i interakcje zachodzące między postaciami tworzą strukturę osobistych historii podmiotu, zarówno historii jego życia (*life story*), jak też historii ważnych dla niego spraw. Autonarracja nie polega jednak tylko na składaniu zeznania z zaistniałego wydarzenia, lecz stanowi ekspresję zdarzenia spostrzeganego i interpretowanego przez jednostkę, jako zaistniałe (Shamir, Eilam, 2005).

Tworzenie oraz rozwijanie treści autonarracji sprzyja osobie, która jednocześnie jest głównym bohaterem dziejącej się historii, rozumieniu siebie, własnej sytuacji, jak również pojmowaniu własnych emocji, motywów czy podejmowanych decyzji i działań. Na skutek tego kształtuje się tożsamość narracyjna, a także narracyjna motywacja podmiotu. Narracyjna tożsamość powoduje, że jednostka spostrzega siebie jako zmieniający się podmiot, egzystujący również w zmieniających się sytuacjach (Trzebiński, 2002). Tożsamość ta przejawia się w ciągle rozwijanej, zinternalizowanej historii, tworzonej przez człowieka w celu nadania sensu własnemu życiu (Niedźwiedzińska, 2000; Stemplowska-Żakowicz, 2002). Tożsamość narracyjna jest rozważana jako proces, a nie struktura i charakteryzuje się zmiennością uwarunkowaną bieżącą sytuacją społeczną.

Narracyjność przypisywana jest także strukturze „ja”. Sarbin (za: Neckar, 2000) proponuje następującą konfigurację przyjętego rozróżnienia na „ja” podmiotowe oraz „ja” przedmiotowe: „ja” podmiotowe jest autorem, czyli tworzy historię, której bohaterem (aktorem) jest „ja” przedmiotowe. Dana konstrukcja narracyjna stanowi sposób organizowania działań oraz zdarzeń.

W badaniach stosujących podejście autonarracyjne istnieje szereg metod pozyskiwania danych, jak np. wywiady, obserwacje, pamiętniki, listy, czy nawet strony internetowe (Miller, 2003). Badania metodą narracyjną polegają na opowiadaniu przez osoby badane historii, dotyczącej ich życia i najczęściej mającej miejsce w przeszłości. Historia taka może dotyczyć całego życia lub obszernego fragmentu, bądź też pewnej konkretnej sprawy, czy problemu (Trzebiński, 2004).

5.3.2. Cel badań

Dla lepszego zrozumienia innych ludzi ważne jest poznanie historii jakie tworzą oni na swój temat. W badaniach psychologicznych można zauważyć wzrost zainteresowania nurtem narracyjnym. Niniejsze badania wzbogacone zostały właśnie o metodę narracyjną. Osoby badane proszone były o zdanie relacji w formie opowieści o nich samych w trakcie pozostawania bez pracy. Metoda autonarracji została tu wykorzystana w celu lepszego uchwycenia oraz zrozumienia działań, intencji oraz celów podejmowanych przez osoby badane poprzez pryzmat uzyskiwanego przez nie wsparcia społecznego. W badaniach podjęto próbę ujęcia wpływu i znaczenia otrzymywanego wsparcia społecznego oraz wykazywanej przez osoby znajdujące się bez pracy aktywności zaradczej.

Analiza jakościowa otrzymanych wywiadów miała na celu głębsze uchwycenie wagi oraz roli wsparcia społecznego otrzymywanego przez osoby bezrobotne. Osią analizy są relacje osób znajdujących się na przeciwnych krańcach kontinuum bezrobocia. Z jednej strony przebadane zostały osoby przez dłuższy czas pozostające bez pracy i przez to znajdujące się na marginesie życia społecznego (nazywamy je *mniej zaradnymi*). Badaniami objęte zostały także jednostki, które efektywnie poradziły sobie z sytuacją bezrobocia – stosunkowo szybko znalazły zatrudnienie (nazywamy je *zaradnymi*). W oparciu o te relacje, niniejsza praca buduje argumentację wspierającą centralne znaczenie otrzymywanego wsparcia społecznego w motywowaniu podmiotu do aktywnego poszukiwania pracy.

5.3.3. Osoby badane i przebieg badania

W badaniu wzięło udział 13 osób. Większość badanych (10 osób) to osoby aktualnie znajdujące się bez pracy. W znacznej części były to osoby długotrwale bezrobotne (powyżej 12 miesięcy bez zatrudnienia). Pozostali (3 osoby) to osoby, którym po stosunkowo krótszym okresie bezrobocia udało się znaleźć miejsce zatrudnienia.

W badaniach wykorzystano metodę nakierowanego przypominania Crowitza i Schiffmana (w: Maruszewski, 2003; Niedźwiedzińska, 2000). Osoby badane poproszono o opowiedzenie historii dotyczącej konkretnej sytuacji, mianowicie sytuacji bezrobocia, w jakiej się znalazły. Nacisk położony był na przywołanie konkretnych zdarzeń. Jeśli tworzone opowieści (historie) były zbyt ogólne, osoby badane wspomagane były pytaniami dodatkowymi. Zastosowana metoda pozwala uzyskać w pewnym stopniu standaryzowane dane, jednocześnie osobiste i specyficzne dla danej jednostki. Badanie przeprowadzono w formie wywiadu, który miał na celu uzyskanie informacji dotyczących funkcjonowania podmiotu w sytuacji bezrobocia, w tym roli wsparcia społecznego otrzymywanego przez osoby bezrobotne w przejawianiu zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy.

5.3.4. Analiza wyników

Osoby mniej zaradne

Osoby zakwalifikowane do grupy *mniej zaradnych*, to mężczyźni, z których najmłodszy był w wieku około 30 lat, najstarszy liczył niecałe 60 lat. Informacja o utracie pracy u większości osób spowodowała negatywne stany emocjonalne. Pojawiła się obawa *jak to dalej będzie?*

(...) pierwsza taka myśl, która w ogóle mi przyszła do głowy to było to, że miałem rodzinę. Po prostu nie będę mógł środków finansowych łożyć, nie będę mógł wyżywić syna. Takie myśli po prostu mi wtedy przychodziły do głowy. Byłem jedynym utrzymującym rodzinę, żona nie pracowała.

Dla wszystkich badanych bezrobocie kojarzyło się w pierwszej chwili z zagrożeniem funkcjonowania rodziny, spowodowanym przewidywanym brakiem odpowiednich środków do życia.

Wsparcie i wspierający inni

Brak pracy związany jest bezsprzecznie z pogorszeniem się warunków finansowych bezrobotnego. Stan zubożenia materialnego jest najczęściej bardzo mocno odczuwany przez dany podmiot, co sprawia, że w swojej sytuacji zauważa on przede wszystkim uciążliwość związaną z własnym dobrostanem finansowym, a dopiero w dalszej kolejności możliwe utrudnienia związane z życiem rodzinnym i towarzyskim, nie mówiąc o rozwoju zawodowym. Aspekt ekonomiczny ujawnia się choćby w pierwszym skojarzeniu badanych ze wsparciem:

Tę pomoc to się otrzymuje z MOPS-u, z MOPS-u się otrzymuje. Tu katowicki MOPS daje ponoć 200zł., a w Zabrze znowuż 160 się otrzymuje. To nie jest żadna pomoc. 160 zł. To przecież, na co to starczy? Tylko na papierosy. A gdzie reszta? Wywiad jest, środowiskowy; osobisty i środowiskowy. (...) Ten, kto nie pije, to otrzymuje pieniądze. Wypytyują się o wszystko, jak się mieszka, gdzie się mieszka, z kim się mieszka. Ta pomoc jest taka jednakowa. Ani mniej, ani więcej. To nikomu nie starcza (...).

Bezrobotni dosyć mocno odczuwają brak środków finansowych, dlatego jest niejako rzeczą naturalną, że większość spraw sprowadzają do poziomu materialnego. Rozpatrując zatem zjawisko bezrobocia należy rozpatrywać je także w aspekcie ekonomicznym, ponieważ nakłady finansowe, jakie ponosi osoba bezrobotna, są wysokie. Zaliczyć do nich można wydatki pochłaniane przez korespondencję z potencjalnym pracodawcą, dojazdy do biura pracy, i inne formy aktywności mające na celu zdobycie zatrudnienia, jak również funkcjonowanie w społeczeństwie. Jednak podchodzenie do bezrobocia wyłącznie w taki sposób sprzyja powstawaniu pewnego stereotypu na temat potrzeb osób pozostających bez pracy. Dlatego też pomoc, jaką otrzymują osoby niezatrudnione ma najczęściej charakter materialny. Pomoc finansowa nie jest jednak wystarczająca:

Wiadomo, że to nie są duże kwoty. Bo nie są duże kwoty. Akurat, jak to się mówi, za dużo, żeby umrzeć, za mało, żeby żyć. Co tu teraz robić? Średniej drogi się tutaj nie wybierze.

Oczywiście pomoc finansowa w sytuacji bezrobocia jest bardzo ważna i stanowi podstawę codziennej egzystencji. Nie oznacza to jednak, że jest to jedyny potrzebny bezrobotnym rodzaj wsparcia. Równie ważna w czasie bezrobocia jest obecność istotnych dla podmiotu osób, ponieważ z relacji z nimi osoba może czerpać potrzebne informacje, wiedzę, korzystać z ich doświadczenia lub rad. Znaczący inni są dla podmiotu przede wszystkim ważnym źródłem czerpania otuchy, podnoszenia samooceny oraz wiary we własne siły:

Rozmowa zawsze coś daje. Można się poradzić, czy tak, czy tak. Przeważnie wie każdy z nas, w jakiej sytuacji jest. Pomóc, wytłumaczyć. Tak, że nie ma z tym problemów. To jest duża pomoc. Pomoc, którą teraz dostajemy daje nam sił i wiary.

Z kolegą tutaj, który przebywał ze mną; on był prawie codziennie u mnie w szpitalu. Koledzy dbali, prawda, żeby tam, czy banana, czy jabłko, czy mleko, czy coś, żeby w ogóle być i – co słychać? To bardzo dużo daje. Człowiek już później nie załamuje się, bo wie, że może liczyć, że w tym i tym dniu, prawda, tam zadzwoni: „słuchaj, co tam słychać? No to co Ci potrzeba?”. No to ja mniej więcej mówię, co bym chciał. Nawet koledzy, którzy mieli jakiś dochód w danym momencie potrafili z tych swoich marnych pieniędzy kupić mi herbatę, czy kupić mi kawę. Tak, że to też dużo podtrzymuje, jeśli człowiek całkiem inaczej się czuje.

Osoby badane dostrzegają wartość innych, niż tylko finansowa, form wsparcia. W trakcie tworzenia własnych narracji, badani na bieżąco dostrzegali znaczenie np. wspierającej rozmowy z drugim człowiekiem.

Wydaje się, że najbardziej dostępnym źródłem wsparcia, z którego najczęściej i najłatwiej korzysta się w obliczu trudności są najbliżsi, czyli rodzina, lub osoby zaufane, jak przyjaciele, znajomi. W przypadku badanych bezrobotnych wsparcie ze strony bliskich jest jednak mocno ograniczone. Z jednej strony wynika to z nielicznych dostępnych źródeł wsparcia:

Nie było żadnej takiej osoby, do której mógłbym się zwrócić, czy która mogłaby mi pomóc. Nie zwracałem się do nikogo, żeby mi pomógł, bo po prostu nie mam, do kogo się zwrócić. Mogę tylko do siostry się zwrócić, do nikogo więcej. Nikt więcej w ogóle. Może być ta pomoc, na razie wystarcza. Nie wiadomo, co będzie później.

Z drugiej strony mocno uszczuplone wsparcie wynika z obawy samych bezrobotnych przed zwróceniem się o pomoc. Prośba o wsparcie kojarzy się z brakiem ambicji, przyznaniem się do własnej porażki. Także osoby lub instytucje świadczące pomoc bezrobotnym spostrzegane są przez nich jako nieżyczliwe i działające wręcz w przeciwnym kierunku:

Człowiek, który ma prosić o pomoc, jest to jakby troszeczkę dziwne. Polacy nie są przyzwyczajeni do brania tej pomocy, a po drugie, osoby, które zobowiązały się do pomocy, robią nam łaskę. I to wielką łaskę. Po drugie, bez kija nie podchodź do nich. Z załatwianiem to jest tyle papierków. Niby słyszałem, że to już ma być państwo bezpapierkowe, ale więcej papierków jest, niż to jest potrzebne. No i człowiek, który ma tam jakąś godność, nie chce z nimi mieć nic wspólnego.

Człowiek znajdujący się w jakiegokolwiek sytuacji trudnej może przeważnie liczyć w pierwszej kolejności na rodzinę lub przyjaciół. W relacjach badanych *mniej zaradnych* zarysowuje się jednak tendencja odwrotna. Osoba tracąc pracę nie może liczyć na pomoc rodziny. Najbliżsi odwracają się wręcz od niej.

Od tej pory, co wszystko straciłem mogę liczyć tylko sam na siebie. Inni się odwrócili, ale ja sam też nie chcę, bo jak się stało, tak się stało, staram się wyjść z tego sam. Miałem rodzinę, ale co z tego. Rodzina najlepsza na zdjęciu. Teraz w ogóle nie pomagają, z uwagi na to, że tyle mam już lat. Teraz ciężko jakąś pracę znaleźć.

Na wsparcie rodziny nie mogłem liczyć. Oczywiście, że chciałem. Nie doszło do skutku. (...) O pomoc zwróciłem się do opieki. Do członka rodziny nie, bałem się. Znajomi? Ależ skąd. (...) Jak się pilo razem, to jakimś świat wspaniały był. A teraz nie.

Powoduje to dysonans pomiędzy dotychczasowym spostrzeganiem siebie, jako gospodarza, głowy domu, czy głównego żywiciela rodziny. Informacje płynące ze strony rodziny, te werbalne, jak również wyrażające się w sposobie zachowania, utwierdzają tylko daną jednostkę w poczuciu własnej marności i zbędności. Bezrobotny czuje się niepotrzebny i odrzucony:

Mam brata, od czasu do czasu zajadę, pogadam, się spotkam. Wiecznie na karku też nikomu nie można siedzieć. Rodzina wie, w jakiej jestem sytuacji. Rodziny swojej nie miałem. Rodzice, zresztą, tylko matka już mi została, bo ojciec nie żyje. Brat normalnie reaguje na moją sytuację. On jest żonaty i nie będę mu przecież na karku siedział. Ja nie chcę i on nie chce.

Z jednej strony osoba ma poczucie krzywdy, z powodu utraty pracy, a przede wszystkim z powodu sposobu postępowania najbliższych. Z drugiej natomiast strony, ma świadomość, że zawiodła wszystkich nie tylko utratą pracy, ale także tym, że spowodowane było to własną słabością:

Ja już ponad dwa lata jestem bez pracy. Przez alkohol straciłem pracę. Rodzinę straciłem, wszystko. To z mojej winy, prawda.

No więc w moim przypadku to ja straciłem po wielokroć pracę ale na własne życzenie, przez alkohol. No chyba z sześć razy.

Perspektywa przyszłości i działalność na rzecz zatrudnienia

Wśród badanych *mniej zaradnych* zauważyć można tendencję do bardzo pesymistycznej wizji przyszłości. Nie spostrzegają oni większych szans na znalezienie pracy. Brak perspektyw zawodowych upatrują w swoim wieku:

No jeszcze jako taką nadzieję mam, że gdzieś tę robotę złapię, ale też w moim wieku – 58 lat – to też raczej ciężko będzie. (...). Na razie jeszcze mam tę nadzieję, że jeszcze wyjdę na prostą. Czym dłużej będzie, tym gorzej. Wróć do tego picia z powrotem. No bo co tu zrobić? (...) Będę wszystko robił, żeby się wygrzebać z tego. Jestem takim pół-optimistą. Zobaczmy.

Ja straciłem pracę, ale mój wiek już nie podlega do podjęcia pracy, bo są młodszy, do 35 lat. A tu po 50-ce to już nie ma co po prostu robić. Już nie ma co szukać pracy, bo tej pracy nie uzyskam, chyba, że na czarno. Jeszcze szukałem, myślałem, że coś się znajdzie w pośrednictwie pracy, ale nic z tego. Nie odpowiadał wiek, do podjęcia pracy. Do pośrednictwa się idzie, tam są wywieszki ofert pracy. A jeśli się idzie do danego zakładu – wiek nie odpowiada. Pracodawca spojrzy na twarz i powie: „a to już nie aktualne”.

Większość bezrobotnych patrzy na swoją sytuację przez pryzmat innych, znajdujących się w podobnym położeniu. Na skutek takiego podejścia kształtują się silne atrybucje zewnętrzne przyczyn trudności w znalezieniu pracy. Najczęściej wyraża się to w stanowisku: *Skoro inni, młodszy ode mnie nie mogą znaleźć pracy, to tym bardziej mnie się nie uda*. Przyczyna spostrzegana jest w pracodawcy, niedostosowanym do wymogów zawodzie, brakiem sensu podejmowania kursów podnoszących lub zmieniających kwalifikacje.

To jest tak. Mieć siłę pozytywnie myśleć. Ale to jest po prostu w naszych warunkach mało realne. Bo raz, przekraczamy pewien wiek – wielu młodych po szkole nie ma pracy. No to my dostaniemy? Po to, żeby za 2 lata dać nam wyprawkę, czy odprawkę i zwolnić? No to on sobie woli, taki pracodawca, wziąć młodego człowieka, którego będzie dokwalifikowywał, czy w inny sposób. Na przykład kończąc kurs komputerowy można pracować jako sekretarka. Ale pracodawca chce widzieć na tym miejscu jakąś młodą panią, a nie nas, prawda?

W moim zawodzie wątpię, czy bym dostał pracę. Ja mam zawód górniczy. Tak, że już krzyżyk. W urzędzie pracy są kursy, no i co z tego. Choćbym kursy skończył, nie dostanę pracy. Tak jak choćby kurs komputerowy. Na pewno nie otrzymałbym później pracy. Nikt mnie nie zatrudni. Tak, że muszę czekać do swojej pracy(...). Marzycielem nie jestem. Prezydent, czy ksiądz, choćbym się zwrócił o tę pomoc, to nie ...wstydzilibym się. Naprawdę. Na czarno, za te parę groszy, to nie kalkuluje się. Za 2 czy 3 złote. To już lepiej puszki pozbierać po mieście. Troszkę lepiej się na tym wyjdzie. Na razie nie ma żadnej nadziei. Nie ma nic, żadnych perspektyw.

Postawa zrezygnowania oraz tłumaczenie sobie braku podejmowania działań zaradczych sprzyja bierności. Jakkolwiek niektórzy badani deklarowali aktywne szukanie pracy, ich postawa wskazywała na ogólny marazm.

Osoby zaradne

W badaniach uczestniczyły osoby, które obecnie posiadają stałe miejsce pracy. W okresie poprzedzającym zatrudnienie były jednak bezrobotne. Tworząc własną historię podzieliły się własnymi odczuciami, jakie towarzyszyły im po otrzymaniu wiadomości o utracie pracy. Niezależnie od powodu zwolnienia, sama myśl o tym, że zostało się bez płatnego zajęcia wpłynęła na nie negatywnie:

Jak straciłam pracę ogólnie czułam się źle. Było mi przykro, że straciłam pracę.

Jak okazało się, że jestem bez pracy, to w ogóle nie myślałem. Jak minęło kilka dni, to już mi się nic nie chciało robić. Nie odpowiadała mi wcześniejsza praca, z racji tego się zwolniłem. Powiem inaczej, do tej pracy przyjmowałem się jako pracownik czysto administracyjny, była potrzebna osoba w biurze prawno-administracyjnym. Natomiast zbiegiem okoliczności, i tu jest dużo mojej winy, znalazłem się na stanowisku monter, i przez następne 6 miesięcy przebywałem poza domem, na montażu konstrukcji stalowych z ludźmi, którzy mi całkowicie nie odpowiadali.

Na samym początku, powiedzmy, byłem zadowolony, że nie mam pracy, ale ta sytuacja trwała później przez około pół roku i to był ten okres w Polsce, kiedy jeszcze w ogłoszeniach o pracę pisano skrajnie wielkie wymagania od osób do zatrudnienia, natomiast nie byłem w stanie po prostu się ruszyć, nawet moje kontakty mi nie pomagały.

Ocena własnych perspektyw i aktywność zaradcza

Brak pracy przeważnie negatywnie wpływa na dobrostan człowieka. Podczas szukania pracy, nawet u osób aktywnie poszukujących zatrudnienia, zdarzają się chwile załamania i chwilowego rozkładania rąk w geście bezradności:

Najpierw szukałem pracy, wysyłałem masę listów, maili, po różnych instytucjach z gazet, składałem papiery w urzędach różnych, ale po miesiącu nie przyniosło to żadnego skutku. Wściekłem się i dałem sobie spokój.

Większość ludzi się boi i ja też w pewnym momencie zacząłem się już bać podnosić słuchawkę i dzwonić, jakby to było coś, trudno mi to teraz określić, ale miałem uczucie, że po setnym liście, po setnym telefonie zaczynam narzucać się społeczeństwu.

Pomimo pierwszego szoku oraz chwili załamania badani deklarowali jednak generalnie dobre samopoczucie w trakcie przebywania bez pracy. Pomimo chwil niepewności i zawahania, pozytywnie zapatrywali się na własną przyszłość zawodową:

Zawsze byłem nastawiona raczej optymistycznie i wierzyłam, że w końcu pracę znajdę. Ciągłe jej nie mogłam znaleźć, ze względu na brak doświadczenia. W pewnym momencie powoli zaczęłam powątpiewać, czy faktycznie taką pracę znajdę, która będzie mi odpowiadała. Swoją przyszłość widziałam optymistycznie, że będę pracować, w pracy, która będzie mnie satysfakcjonowała.

Wspólną cechą, która pojawiła się w historiach badanych *zaradnych*, było tłumaczenie trudności w znalezieniu pracy nie tylko czynnikami zewnętrznymi. Osoby podkreślały co prawda trudną sytuację panującą na rynku pracy: brak odpowiednich ofert lub zbyt wysokie wymagania stawiane przez pracodawców wobec kandydata, nie były to jednak jedyne, spostrzegane przez badanych przyczyny trudności w znalezieniu pracy. Wskazywali oni także na przyczyny wewnętrzne, tkwiące w nich samych:

Ciągłe jej (pracy) nie mogłam znaleźć, ze względu na brak doświadczenia.

Do internetu dostępu nie miałam, wtedy z resztą jeszcze na komputerze się nie znałam, także nawet nie wiedziałabym dokładnie, jak mam szukać

Dokonywanie atrybucji wewnętrznych przyczyn trudności pojawiających się podczas szukania pracy przyczyniło się do przypisywania sobie nie tylko porażek, związanych z poszukiwaniem pracy, ale także i odniesionego w tym zakresie sukcesu:

W znalezieniu pracy pomogło mi to, że jestem od dzieciństwa wychowany, powiedzmy sobie szczerze, z drugim językiem w domu, którym to jest język niemiecki.(...) No i pomogło mi to w tym, że kiedy organizowane były tutaj spotkania z pracodawcami to akurat rozmowa, którą przeprowadziłem z pracodawcą, była cała w języku niemieckim, potocznym niemieckim, co zwiększyło moje szanse na pracę i dostałem pracę.

Wsparcie i wspierający inni

Osoby z grupy *zaradnych* mogły liczyć przez cały okres bezrobocia na pomoc bliskich osób. Badani deklarowali posiadanie stosunkowo dużej sieci wsparcia i w czasie bezrobocia mogli liczyć na pomoc jej członków:

Mogłam liczyć na wsparcie. Przede wszystkim rodzice bardzo mnie wspierali, no i znajomi. Wszyscy wiedzieli, że i tak sobie poradzę. Podbudowywali mnie, rozmawiali ze mną. Nie było z tym żadnego problemu.

Pomagali mi najbliżsi (rodzina, przyjaciele) podpierając mnie na duchu, że na pewno pracę w końcu znajdę i też dając mi namiary do osób, z którymi mam się skontaktować, które ewentualnie mogłyby pomóc. Jeśli ktoś tylko miał możliwości, żeby w jakiś sposób mi pomóc, nawet ktoś, kogo w ogóle o to nie prosiłam np. mojego wujka nigdy o to nie prosiłam, on sam z własnej inicjatywy też popytał się wśród swoich znajomych i dał mi namiary do osoby, do której mam zadzwonić.

Osoby czuły się wspierane przez cały czas, miały świadomość, że w każdej chwili mogą liczyć na rodzinę lub przyjaciół i znajomych. Ujawniła się tendencja u wszystkich badanych osób do podkreślania znaczenia wsparcia emocjonalnego oraz wartościującego. Materialny aspekt wsparcia został w ich historiach zupełnie pominięty. Akcentowali oni wagę przede wszystkim wsparcia podnoszącego samoocenę oraz wiarę w sukces:

Przede wszystkim motywacja. Podbudowanie i motywowanie i między innymi też drobna psychomanipulacja.

Jedną ze strategii, zajmującą czołowe miejsce w procesie poszukiwania pracy, było odwołanie się do posiadanych znajomości. Jeśli kręgi rodzinne okazywały się nieefektywne, osoby odwoływały się do dalszych członków posiadanej sieci społecznej:

Ruszyłam wszelkie możliwe znajomości (...) W gazetach ofert dla mnie nie było, w związku z czym, w sumie jedynym wyjściem, żeby znaleźć pracę w mojej branży, w której ofert pracy nie ma, to było ruszenie wszelkich możliwych znajomości i to nie tylko w kręgu jakimś rodzinnym, tylko te osoby, które prosiłam dalej też swoje kontakty poruszały, żeby w jakiś sposób umożliwić mi pomoc.(...) Poprzez różnego rodzaju kontakty, idące już bardzo daleko, bo do osób, których ja w ogóle nie znam, to dzięki takim kontaktom obecną pracę uzyskałam.

Przeświadczenie o ogromnej wadze posiadanych znajomości w procesie poszukiwania pracy ujawniło się szczególnie w przypadku jednej z utworzonych historii:

Nie ukrywam, że wszystko się kręci dookoła znajomości i trzeba byłoby mieć wśród swoich kontaktów taką osobę, która bezpośrednio ma moc, żeby kogoś przyjąć, bądź żeby z kimś porozmawiać, żeby ktoś kogoś przyjął. Czyli przykładowo, musiałaby być to osoba – ordynator szpitala, który np. może mnie przyjąć na etat, lub ma kogoś znajomego, który mógłby to zrobić; osoba, która sama bezpośrednio coś może uczynić.

Zwracanie się o wsparcie nie zawsze jednak przynosiło pożądane skutki. Jedna z historii zawiera opis reakcji niektórych znajomych osób podczas zwracania się głównego bohatera o pomoc do innych. Sposób podejścia podmiotu zgodny jest z koncepcją banku wsparcia społecznego, jak również zasadą wzajemności:

Prosiłem oficjalnie o wsparcie, z racji tego, że tu nie było co owijać w bawełnę, że człowiek jest bez pracy, potrzebuje pracy. Natomiast, tak jak mówię, reakcja była prosta: „No cóż, zobaczmy jak Ci można pomóc?”. Na tym się najczęściej kończyło i widzę, że to w wielu wypadkach jednak jest prawda, że nikt nie będzie narażał swojego własnego stanowiska. Najpierw byłem w stanie euforii, że jednak mam kumpli, a na dzień, kilkanaście dni później byłem wściekły na tych ludzi. Nawet nie przez to, że ci ludzie coś mi zawdzięczają, bo każdy z nich coś..., dla każdego z nich coś zrobiłem. Nie byłem im po prostu w stanie powiedzieć: „Słuchaj stary, jest taka i taka sprawa, pomogłem ci, teraz ty pomóż mi.” Takie słowa z mojej strony nie padły. Raczej oczekiwałem, że dana osoba sama się domyśli, że może mi w jakiś sposób pomóc, ale nic z tego nie wyszło.

Jak można zauważyć sposób zwracania się o wsparcie był zakamuflowany, przez co członkowie sieci wsparcia mogli nie do końca trafnie odczytywać przekazywany im komunikat. Mogło to z kolei powodować, że wizja podmiotu dotycząca relacji wspierającej niekoniecznie pokrywała się z wizją otoczenia. Zatem nie zawsze szukanie znajomości, które ułatwiłyby otrzymanie posady, jest efektywne.

Warta uwagi jest przejawiana samodzielność bohaterów zebranych historii. Z jednej strony szukanie *kontaktów* wymieniane jest zazwyczaj jako jeden ze sposobów radzenia sobie z brakiem pracy. Niejednokrotnie osoby idealizują wręcz daną strategię, zdając się tylko i wyłącznie na innych, a przez to zrzucając na nich odpowiedzialność za własne losy zawodowe. Sami badani podkreślają znaczenie znajomości w znalezieniu pracy. Z drugiej jednak strony, nie zaprzestają oni podejmowania własnej aktywności:

Jak usłyszałem w urzędzie pracy, że jest pilotażowy projekt austriacki i że za darmo może zostać podjęta nauka niemieckiego, plus do tego doradztwo zawodowe, no i możliwość wyboru pracy, stwierdziłem, że jest to szansa, którą można i należy wykorzystać. Zgłosiłem się tutaj. Nie oczekuję, że ze wszystkich, całej grupy stuosobowej najlepiej władam językiem niemieckim. Zawsze jest tu gdzieś ta odrobina szczęścia i „palec Boży”, który to dotknął, bo powiem szczerze, że ta praca też spadła na mnie jak grom z jasnego nieba.

Osoby *zaradne* egzystowały w środowisku wspierającym, które sprzyjało ich lepszemu funkcjonowaniu, zwiększało wiarę we własne siły, podnosiło samoocenę. Świadomość egzystowania w przyjaznym otoczeniu dodawała pewności siebie, a przez to skłaniała do większej samodzielności. Dzięki temu osoby miały często poczucie samodzielnego osiągnięcia celu.

5.3.5 Wnioski z analizowanych autonarracji

Tworzenie własnej historii nie jest łatwym procesem, bowiem często utrudniają go mechanizmy obronne (West, 2003). Powszechnie uważa się, że rozprawianie o własnych problemach jest domeną Polaków. Można przypuszczać, że istnieje jednak pewne rozgraniczenie pomiędzy opowieścią na temat trudności, które nie zagrażają poczuciu godności oraz własnej wartości, a głębszymi historiami, ujawniającymi słabości autora. Osoby bezrobotne najczęściej nie czują się dobrze w sytuacji, w której się znajdują. Budzi to w nich różne, nawet skrajne uczucia: złość, żal, poczucie krzywdy, czy wstydu. Obawa przed tym, co pomyślą inni blokuje często autorów opowieści. Bezrobotni często powtarzają też dominujące w naszej kulturze narracje, nie poświęcając w nich odpowiedniego miejsca własnym doświadczeniom.

Otrzymane autonarracje badanych osób bezrobotnych przedstawiają historie poszczególnych jednostek, dotyczące określonego fragmentu ich życia, mianowicie okresu od utraty/braku pracy, aż do momentu otrzymania nowej/pierwszej posady. Na podstawie analizowanych opowieści wyróżnić można *osoby zaradne*, czyli te, którym udało się znaleźć zatrudnienie. Drugą grupę stanowią *osoby mniej zaradne*, które od momentu zostania bez pracy nadal egzystują w przestrzeni bezrobocia.

Przeanalizowano historie obu grup osób pod względem pewnych wyróżniających się tendencji, a także ujawniających się istotnych różnic pomiędzy ich historiami. Można stwierdzić, że wszystkie osoby bezrobotne negatywnie reagowały na myśl o pozostaniu bez pracy: były zmartwione, popadały w apatię, czy też były przerażone tym, w jaki sposób będą mogły dalej żyć. W przypadku mężczyzn, obawa o rodzinę była bardzo silna, ze względu na mocne przeświadczenie o społecznej roli mężczyzny w rodzinie, jako jedyne go żywiciela i formalnego opiekuna. W tym przypadku brak pracy generował poczucie nieprzydatności i zbędności we własnym domu. Poczucie to potęgowało zachowanie członków rodziny bezrobotnego. Istnieje pogląd, że rodzina, w obliczu pojawiających się trudności, często konsoliduje się, żeby razem zwalczać problem (Bańka, 1992). U badanych *mniej zaradnych* zauważono jednak odwrotną tendencję. W większości przypadków osoby nie mogły w ogóle liczyć na wsparcie bliskich, którzy wręcz zupełnie odwracali się od nich. Nie można powiedzieć, że utrata/brak pracy to jedyna przyczyna

pojawiających się problemów rodzinnych. Można jednak stwierdzić, że brak oparcia w bliskich obniżał dobrostan oraz powodował ograniczoną aktywność zaradczą badanych *mniej zaradnych*.

W zebranych historiach osób uznanych za mniej zaradne uwidoczniło się podejście do wsparcia, przede wszystkim od strony materialnej. Jest oczywiste, że człowiek tracąc pracę, traci przeważnie główne źródło dochodów. Dodatkowo, gdy nie może liczyć na pomoc bliskich, jego sytuacja materialna pogarsza się. W takiej sytuacji w sposób naturalny, na pierwszy plan zaczyna wychodzić sfera materialna życia codziennego. Jednostki świadczące pomoc osobom bezrobotnym także skupiają się na tym aspekcie. Różnego rodzaju instytucje, które powstały z myślą o bezrobotnych, oferują, w opinii badanych, wyłącznie pomoc rzeczową, pomijając wsparcie emocjonalne, czy wartościujące, co w znacznym stopniu demotywuje jednostki. Wśród badanych *mniej zaradnych* rysuje się właśnie deficyt innego niż materialne rodzaju wsparcia. Po zastanowieniu się, wskazywali oni na duże znaczenie wsparcia emocjonalnego i wartościującego. To, że można z kimś porozmawiać, daje poczucie przynależności, a także podbudowuje człowieka, chociaż nie jest wystarczające do zwiększenia aktywności. Większość *mniej zaradnych* przejawia postawę pesymizmu i załamania. Nie widzą większych perspektyw na znalezienie pracy, a swój obecny stan tłumaczą często czynnikami zewnętrznymi. Rola wieku zdaje się mieć tu duże znaczenie. Z jednej strony osoby najczęściej wysoko cenią pracę i deklarują chęć i potrzebę jej posiadania, jednocześnie ulegając pesymistycznym odczuciom dotyczącym posiadanych szans na zatrudnienie. Atrybucje zewnętrzne pomagają im w wytłumaczeniu własnej sytuacji i utrzymaniu lepszego zdania o sobie: *Skoro młodzi nie mogą znaleźć pracy, to co dopiero ja, moim wieku* (Ślebarska, 2004; 2005c-d). Porównywanie własnej sytuacji z położeniem innych wyjaśnia przyczyny, ale nie sprzyja motywacji do aktywności przy szukania pracy.

W przypadku osób *zaradnych* zauważyć można lepszą dostępność wsparcia społecznego. Mogły one zwrócić się do rodziny, znajomych. W tworzonych przez nie historiach dominuje obecność osób wspierających, dostarczających głównie pozytywnych emocji, poczucia dowartościowania i wiary w możliwość poradzenia sobie z trudnościami. Przyczynia się to do bardziej pozytywnego spostrzegania swojej przyszłości, opierającego się na przeświadczeniu, że praca na pewno się znajdzie, i do tego zgodna z oczekiwaniami. W historiach osób *zaradnych* pomijane zostaje wsparcie materialne, co świadczy o mniejszej jego roli w życiu autorów opowiadań. Podkreślane jest natomiast znaczenie dowartościowania i motywowania jednostki przez osoby z otoczenia. Badani funkcjonowali

ze świadomością zaplecza wspierającego. W przypadku jednego z badanych uwidoczniła się rozbieżność pomiędzy wsparciem percepowanym a faktycznie otrzymanym. Działał on zgodnie z zasadą banku wsparcia społecznego. Uważał, że jeśli pomagał w przeszłości innym, to teraz ma prawo oczekiwać na konkretne wsparcie z ich strony. Dlatego tak ważnym zagadnieniem w obliczu zaistniałych trudności staje się badane w niniejszej pracy otrzymywane wsparcie społeczne, ponieważ spostrzegana przez człowieka sieć wsparcia może nie być w pełni dostępna, co prowadzi do frustracji, poczucia osamotnienia etc.

Rozpatrywane historie *mniej zaradnych* oraz *zaradnych* wskazują na rolę wsparcia społecznego w okresie pozostawania bez pracy. Osoby, które posiadały ograniczony dostęp do wsparcia, zwłaszcza ze strony bliskich, były mniej zmotywowane do działania na rzecz znalezienia pracy. Brak wiary w siebie i w lepszą przyszłość skłaniał je do mniejszego zaangażowania w poszukiwanie zatrudnienia. W przeciwieństwie, *zaradni* mogli w większości liczyć na nieograniczone wsparcie ze strony rodziny i bliskich, w zakresie wsparcia emocjonalnego oraz wartościującego. Relacje wpierające podnosiły ich na duchu, zwiększały poczucie własnej wartości, pozwalały pozytywniej spostrzegać swoją przyszłość zawodową. Także posiadanie tzw. *kontaktów* w dużej mierze przyczyniało się do posiadanych oczekiwań znalezienia pracy.

W analizowanych autonarracjach osób bezrobotnych uwidoczniła się rola otrzymywanego wsparcia społecznego, które motywuje i aktywizuje do poszukiwania pracy. Wpływa dodatkowo na samoocenę oraz perspektywę wyjścia z bezrobocia, w sposób dodający człowiekowi sił do podejmowania działań. Istotne znaczenie dla autorów opowieści miało przede wszystkim wsparcie płynące ze strony rodziny i innych bliskich osób (przyjaciele, znajomi). Świadczy to o dużej roli, jaką odgrywa tzw. wsparcie nieformalne w procesie poszukiwania pracy.

6. Konkluzje

Badania, przeprowadzone w niniejszej pracy, dotyczą bardzo ważnej sfery egzystencji osób bezrobotnych, mianowicie otrzymywanego wsparcia społecznego. Teoretyczne podłoże tych badań obejmuje rozumienie wsparcia jako faktycznie zachodzących interakcji, mających na celu wymianę dóbr pomiędzy bezrobotnym a członkami jego sieci wsparcia. Wymiana ta rozpatrywana jest jednostronnie i dotyczy ilości oraz oceny jakości wsparcia, relacjonowanego przez osoby pozostające bez pracy, jako otrzymywane od innych. W podjętych badaniach wsparcie społeczne rozumiane jest jako złożony proces, który zakłada wspierające zachowania przejawiane przez członków sieci społecznej oraz ocenę otrzymywanego wsparcia dokonaną przez samego bezrobotnego.

W celu weryfikacji roli, jaką odgrywa uzyskiwane wsparcie społeczne w sytuacji bezrobocia, dokonano analizy ilościowej oraz jakościowej danych, uzyskanych na drodze przeprowadzonych badań. Pierwszy etap stanowiła analiza ścieżek, która pokazała, że zakładany model teoretyczny, obrazujący zależności między przyjętymi zmiennymi, jest istotny i stanowi dobrą reprezentację danych. Dało to podstawy do przeprowadzenia kolejnego etapu, jakim była analiza korelacyjno-regresyjna, co pozwoliło na bardziej szczegółowy wgląd w istniejące między badanymi zmiennymi zależności.

Niniejsze badania przeprowadzone zostały na gruncie Polski oraz Niemiec, które w odniesieniu do kontinuum nasilenia autonomii - konserwatyzmu w typologii Schwartza (patrz: Rysunek 9), należą do dwóch różnych kultur. Obserwując rozwój życia społecznego w Polsce można stwierdzić, iż nasilenie poszczególnych wartości kulturowych ulega pewnym zmianom. Istnieją zatem mocne podstawy, aby przypuszczać, że miejsce Polski na przytoczonym kontinuum Schwartza (autonomia-konserwatyzm; Rysunek 9) może stopniowo przesunąć się ku jego krańcowi, obejmującemu kultury autonomiczne. Zatem wnioski dotyczące badanych Niemców być może będą w przyszłości dotyczyć także nas.

W przeprowadzonych badaniach porównawczych ujawniły się pewne uniwersalne tendencje, występujące niezależnie od sytuacji geopolitycznej, a także pojawiających się różnic kulturowych w obrębie badanych grup narodowościowych (Polska, Niemcy).

- Jak pokazują wyniki badań, wsparcie społeczne otrzymywane przez osoby znajdujące się bez pracy, korzystnie oddziałuje na zachowania ukierunkowane na jej poszukiwanie. Wnioskować zatem można, że uzyskane wsparcie społeczne przekłada się na aktywność człowieka. Jak można zauważyć otrzymywane zarówno przez Polaków, jak i Niemców wsparcie społeczne pobudza ich do działań skierowanych na poszukiwanie zatrudnienia. Zatem, im więcej wsparcia otrzymują dane osoby, tym bardziej są one aktywne w podejmowaniu starań o znalezienie miejsca pracy.

Uzyskane wyniki badań nad znaczeniem wsparcia społecznego dla przejawianej aktywności mają ważne implikacje praktyczne. Potwierdzają bowiem, że wsparcie ze strony innych stanowi bardzo ważny czynnik aktywnego radzenia sobie z bezrobociem. Z kolei, jak dowodzą badania (Saks, 2006), aktywne radzenie sobie z sytuacją braku pracy, przejawiające się w zachowaniach ukierunkowanych na jej poszukiwanie, zwiększa szansę na faktyczne zatrudnienie.

- W pracy założono, że jednostki otrzymujące adekwatne wsparcie ze strony otoczenia będą aktywnie poszukiwały zatrudnienia, ponieważ zaspokojenie podstawowych potrzeb pozwoli im skupić się na szukaniu pracy. Zauważyć jednak można, że stopień dopasowania do potrzeb uzyskiwanego wsparcia nie oddziałuje istotnie na tę relację.

W świetle uzyskanych wyników, adekwatność otrzymywanego wsparcia, do przejawianego przez osoby bezrobotne zapotrzebowania, nie poprawia podejmowanych działań skierowanych na poszukiwanie pracy. Zatem większą rolę w aktywnym radzeniu sobie z brakiem zatrudnienia odgrywa ilość uzyskiwanej pomocy. Przyczyn otrzymanych wyników upatrywać można w kilku źródłach. Badanie adekwatności wsparcia opiera się na relacji osób badanych, a więc na dokonanej przez nich ocenie oraz interpretacji otrzymywanego wsparcia. Ocena ta nie zawsze musi być obiektywna i odpowiadać rzeczywistym relacjom wspierającym, w jakich uczestniczy badany. Zastanowić należałoby się zatem nad opracowaniem narzędzia, które opierałoby się na relacjach osób badanych, dotyczących otrzymywanego wsparcia, jak również obejmowałoby relacje osób

wspierających. Dodatkowo, nawet najbardziej dostosowane do potrzeb wsparcie, może być negatywnie odbierane przez osoby wspierane, ze względu na formę. Nawet udzielanie wsparcia zgodnego z zapotrzebowaniem może przyczyniać się do jego niewłaściwego odbioru przez wspieraną jednostkę, jeśli będzie nieumiejętnie udzielane.

- W pracy założono, że w badanej relacji pomiędzy otrzymywanym wsparciem a zachowaniami skierowanymi na poszukiwanie pracy pośredniczą określone charakterystyki podmiotowe, m.in. twardość (polska próba) i elastyczność (niemiecka próba). Otrzymane wyniki pokazały jednak, że wsparcie społeczne otrzymywane przez badanych reprezentantów obu państw, rozpatrywane zarówno pod względem jego ilości, jak i trafności, nie oddziałuje na przejawiany przez nich poziom twardości/elastyczności. Oba konstrukty (twardość, elastyczność) są znaczeniowo bardzo zbliżone i podobne w skutkach. Można zatem twierdzić, że zarówno osoby twarde, jak i elastyczne, posiadając zdolność do przekształcania sytuacji trudnej w mniej zagrażającą oraz wierząc we własną efektywność i kontrolę w podejmowaniu działań, mogą nie dostrzegać lub bagatelizować oferowane im wsparcie ze strony otoczenia. W ten sposób, źródeł dobrego funkcjonowania oraz radzenia sobie z brakiem pracy upatrywać będą w sobie i własnych zasobach.
- Przeprowadzone badania ujawniły istotną tendencję w kwestii działania czynników osobowościowych. Istnieje ogólny pogląd, że twardość/elastyczność pomaga człowiekowi radzić sobie z sytuacją trudną, jak np. brak pracy. Radzenie sobie z trudnościami przywołuje przeważnie na myśl podejmowane próby wyjścia z danej sytuacji. Zatem osoby bezrobotne charakteryzujące się wyższym poziomem twardości/elastyczności powinny podejmować więcej prób w celu znalezienia zatrudnienia. Otrzymane wyniki wykazały jednak, że przejawiany przez bezrobotne jednostki poziom tych cech (twardość, elastyczność) nie przyczynia się do podejmowania aktywności skierowanej na poszukiwanie pracy.
- Niniejsze badania umożliwiły sprecyzowanie oddziaływania rozważanych konstruktyw (twardość, elastyczność) na funkcjonowanie człowieka w sytuacji braku pracy. Przejawiany przez polskich bezrobotnych poziom twardości, jak też posiadany przez bezrobotnych Niemców poziom elastyczności podtrzymuje ich samoocenę. Dodatkowo w polskiej grupie zauważyć można pozytywne oddziaływanie twardości na ocenę własnych perspektyw znalezienia pracy. Można

zatem stwierdzić, że poziom twardości, jak i elastyczności nie aktywizuje jednostek do skutecznego radzenia sobie z brakiem pracy, przejawiającego się w jej szukaniu, lecz przyczynia się przede wszystkim do dobrego funkcjonowania człowieka w przestrzeni bezrobocia. Nasilenie rozpatrywanych cech (twardość, elastyczność) pozwala utrzymać dobrostan psychofizyczny, dzięki czemu osoba bezrobotna może lepiej radzić sobie (funkcjonować) z bezrobociem, ze względu na odczuwany stan zdrowia, samopoczucie etc., nie podejmując jednak aktywności skierowanej na szukanie zatrudnienia.

- Przeprowadzone badania wykazały, że poziom twardości/elastyczności wzmacniany jest przez postawy osób bezrobotnych wobec pracy. Wysokie wartościowanie pracy przyczynia się zatem do lepszego funkcjonowania w sytuacji braku zatrudnienia, ponieważ zwiększając twardość/elastyczność osób bezrobotnych podtrzymuje ich dobrostan oraz poczucie komfortu psychicznego. Pozytywne ustosunkowanie do pracy powoduje także lepszą ocenę własnych perspektyw znalezienia zatrudnienia (niemiecka próba), przede wszystkim zaś zwiększa intensywność jego poszukiwania (polska próba). Otrzymane wyniki posiadają istotne zastosowanie w praktyce. W pracy z osobami bezrobotnymi, przede wszystkim w motywowaniu ich do aktywnego poszukiwania zatrudnienia, jak również wpływania na ich lepsze funkcjonowanie w obliczu trudności, warto zwrócić uwagę na posiadane przez nie postawy wobec pracy, odpowiednio je wzmacniając.
- Podobnie jak twardość, również samoocena rozważna była w niniejszych badaniach jako zmienna pośrednicząca w związku pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a szukaniem pracy. Poczucie własnej wartości sprzyja wierze we własne siły, przez co dodaje pewności w działaniu. Osoby bezrobotne posiadające wysoką samoocenę powinny zatem lepiej radzić sobie podczas szukania zatrudnienia. Wbrew przyjętym założeniom, poziom samooceny nie przyczynia się jednak do podejmowania aktywności skierowanej na poszukiwanie pracy. Uzyskane wyniki stanowią konfirmację alternatywnego poglądu (Bandura, 1997), że sama samoocena nie wystarcza do podjęcia działań ukierunkowanych na konkretny cel. Może być też tak, że jednostka z bardzo wysoką samooceną z góry rezygnuje z pewnych ofert pracy, bądź uważa, że praca sama ją znajdzie. Jakkolwiek samoocena nie stanowi istotnego czynnika w szukaniu zatrudnienia, nie

oznacza to jednak, że w pracy z osobami bezrobotnymi nie należy skupiać się na utrzymywaniu lub podnoszeniu ich poczucia własnej wartości. Poczucie własnej wartości sprzyja bowiem wytrwałości w podejmowanych działaniach, a także może przyczyniać się do lepszego funkcjonowania człowieka w przestrzeni bezrobocia. W przyszłych badaniach należałoby natomiast poszukać czynników, które dodatkowo, w obliczu wysokiej samooceny, skutecznie motywowałyaby bezrobotne jednostki do intensywnego szukania pracy.

Przeprowadzone w tej pracy badania wykazały uniwersalne relacje oraz tendencje występujące ponad podziałami społeczno-kulturowymi. Uzyskane wyniki wskazują jednak także na pewne różnice występujące pomiędzy bezrobotnymi reprezentantami badanych grup (Polska, Niemcy). Pojawiające się rozbieżności kulturowe pozwalają lepiej zrozumieć odmienną funkcjonowanie ludzi w przestrzeni bezrobocia, w zależności od ich przynależności narodowościowej. Ujawnione różnice, ze względu na wartość aplikacyjną, należałoby zatem wziąć pod uwagę w pracy z osobami bezrobotnymi.

- Jak wykazały badania, wsparcie dostosowane do potrzeb bezrobotnych osób nie zawsze zapewnia im lepsze funkcjonowanie w sytuacji braku pracy. Uzyskane wyniki ujawniły istniejące rozbieżności w sposobie odbioru wsparcia społecznego w badanych grupach. Trafne wsparcie podtrzymuje samoocenę polskich bezrobotnych, podczas gdy samoocena Niemców obniża się w miarę zwiększania się adekwatności uzyskiwanego wsparcia informacyjnego oraz rzeczowego.

Ocena Polaków własnych szans wyjścia z bezrobocia pogarsza się w miarę zwiększania się adekwatności otrzymywanego wsparcia informacyjnego oraz rzeczowego, z kolei wizja bezrobotnych Niemców dotycząca własnej przyszłości zawodowej poprawia się, gdy otrzymywane przez nich wsparcie emocjonalne odpowiada ich potrzebom.

Otrzymane wyniki wskazują zatem na dyskusyjną rolę udzielania wsparcia informacyjnego oraz rzeczowego osobom bezrobotnym. Wymienione rodzaje wsparcia przyczyniają się bowiem do dyskomfortu oraz gorszego funkcjonowania jednostek w sytuacji braku pracy. W udzielaniu pomocy jednostkom bezrobotnym warto natomiast skupić uwagę na wsparciu emocjonalnym, które wzmacnia daną osobę oraz nie zagraża jej dobremu samopoczuciu.

- Posiadane pozytywne perspektywy znalezienia pracy przyczyniają się do intensyfikacji jej poszukiwań wśród niemieckich bezrobotnych. W polskiej grupie badanych nie zaobserwowano związku pomiędzy posiadanymi perspektywami

wyjścia z bezrobocia a poszukiwaniem pracy. Podejmowanie konkretnych działań przez polskich bezrobotnych może zatem wymagać zastosowania dodatkowych czynników motywujących. Dlatego też poradnictwem w zakresie szukania pracy należałoby objąć rodzinę osób bezrobotnych, aby w skuteczny sposób mogła motywować oraz podtrzymywać bliskich w szukaniu zatrudnienia.

- Przeprowadzone badania pokazują, że zarówno Polacy, jak i Niemcy wraz z wiekiem spostrzegają coraz mniejsze szanse na znalezienie pracy. Różnica uwidacznia się jednak w podejmowaniu aktywności zaradczej, mianowicie wraz z wiekiem Polacy podejmują coraz mniej działań skierowanych na znalezienia pracy, podczas gdy Niemcy wręcz je intensyfikują. W odwołaniu do typologii Schwartza, wnioskować można, że bardziej autonomiczny niemiecki bezrobotny spostrzegając malejące prawdopodobieństwo otrzymania płatnej posady, równocześnie uważa, że sam musi sobie poradzić. Racjonalnym rozwiązaniem staje się zwiększenie intensywności podejmowanych prób otrzymania zatrudnienia.

Natomiast polski bezrobotny spostrzegając coraz mniejsze szanse na wyjście z sytuacji braku pracy, może dojść do wniosku, że nie warto podejmować większych starań, skoro i tak skutek (uzyskanie pracy) jest bardzo niepewny. Taka postawa może w efekcie powodować wycofywanie się z poszukiwania zatrudnienia przez polskich bezrobotnych.

W Niemczech osoby będące w *mniej atrakcyjnym* dla rynku pracy wieku otaczane są specjalną troską, zarówno przez osoby bliskie, jak i różne instytucje (np. organizowane programy oraz punkty doradcze 50+). Kierowane do tej grupy wiekowej wsparcie niewątpliwie przekłada się na podejmowane poszukiwanie pracy. Niniejsze badania dowiodły, że pomimo spostrzegania, wraz z wiekiem, mniejszych szans na zatrudnienie, niemieccy bezrobotni podejmują intensywne działania w celu znalezienia pracy.

Zatem bazując na doświadczeniach zachodnich sąsiadów, warto zwrócić uwagę szczególnie na osoby starsze znajdujące się bez zatrudnienia, zmniejszając ich negatywną percepcję własnych szans na znalezienie pracy i skutecznie motywując je do działania. Być może też przełamywanie istniejącego w Polsce kultu młodości w pracy przyczyni się do bardziej pozytywnej oceny własnych perspektyw znalezienia zatrudnienia przez osoby starsze, przede wszystkim zaś do podejmowania przez nie próby znalezienia płatnej posady.

Przeprowadzone dodatkowo w niniejszej pracy badania jakościowe przyczyniły się do uzyskania pełniejszego obrazu osób pozostających bez zatrudnienia. Analiza otrzymanych autonarracji stanowi ważne źródło informacji pozwalające na głębszą interpretację uzyskanych danych ilościowych.

- W zebranych historiach (autonarracjach) rysuje się obraz człowieka wrażliwego na sposób, w jaki jest traktowany przez otoczenie społeczne. Osoby pozostające bez pracy stanowią bowiem specyficzną grupę. Ze względu na dużą ambicję i godność osobistą często trudno jest im zwrócić się o pomoc z obawy przed złym traktowaniem, czy odrzuceniem. Razi ich bardzo wsparcie, które przybiera formę jałmużny, czy litości. Dlatego właśnie warto przyjrzeć się formie udzielanego wsparcia. Wspierając innych przekazuje się im nie tylko informacje czy dobra materialne, ale również wywołuje się w nich pewne odczucia. Zarówno werbalne, jak i niewerbalne sposoby komunikacji mogą wywołać w bezrobotnym różne stany, od spokoju i równowagi psychicznej, aż do poczucia niepewności lub zagrożenia, a przez to prowadzić do negatywnych skutków. Poprzez sposób traktowania osoby są w stanie rozpoznać, czy są odbierane poważnie, czy też lekceważone. Podczas udzielania pomocy ważne są więc zewnętrzne formy zachowania.

Zatem nawet bardzo adekwatne ilościowo do przejawianych potrzeb wsparcie może wywołać odwrotny do zakładanego efekt, jeśli sposób udzielania pomocy nie będzie odpowiedni. Osoba bezrobotna może przykładowo uzyskać wszelkie potrzebne jej informacje, jednocześnie odbierając od wspierającego komunikat podkreślający jej braki i wady, co może skutkować zwiększeniem poczucia winy lub zagrożeniem poczucia własnej wartości. Jeśli udzielaniu konkretnego wsparcia, nawet najbardziej trafiającego w potrzeby, towarzyszyć będzie krytyka, traktowanie z *góry*, czy wręcz poniżanie, można przewidywać, że taka pomoc nie odniesie pozytywnego skutku.

- Z zebranych autonarracji dodatkowo wyłania się stereotyp osoby bezrobotnej, z którym wiąże się także jej zapotrzebowanie na konkretny rodzaj wsparcia. Według ogólnego przekonania, osoba bez pracy potrzebuje głównie pomocy finansowej, względnie informacji na temat możliwości szukania zatrudnienia. Warto jednak zwrócić uwagę także na pozostałe rodzaje wsparcia. Wnioskować można, że bezrobotni, choć nie do końca muszą sobie z tego zdawać sprawę, nie otrzymują należytego wsparcia emocjonalnego oraz wartościującego. Stanowi to ważną przesłankę skutecznego wspierania osób znajdujących się bez pracy.

- Jak wynika z analizy autonarracji, członkowie rodziny, czy znajomi pełnią istotną rolę w życiu bezrobotnych. Czasem jednak trudno jest się zwrócić do nich o pomoc, ponieważ nie pozwala na to duma; kontakt z osobą obcą, na przykład pracownikiem instytucji wspomagającej, może okazać się łatwiejszy. Od rodziny bezrobotni oczekują bezgranicznej akceptacji oraz mobilizacji wsparcia w razie potrzeby, bez konieczności zwracania się o pomoc.

Można zatem wnioskować, że praca z osobą bezrobotną powinna być poszerzona o pracę z rodziną, w której funkcjonuje dana jednostka. Wskazówki na temat udzielanego wsparcia mogłyby stać się przydatne do trafnego mobilizowania bezrobotnych członków rodziny do aktywnego poszukiwania pracy.

Bazując na otrzymanych wynikach dotyczących roli wsparcia w aktywnym radzeniu sobie z brakiem pracy stwierdzić można, że mają one ważne implikacje praktyczne. Potwierdzają one bowiem uniwersalną rolę wsparcia w funkcjonowaniu człowieka w sytuacji trudnej. Wsparcie społeczne oddziałuje bowiem na zachowania skierowane na szukanie zatrudnienia (job search behaviour) niezależnie od występujących różnic między reprezentantami badanych krajów. Otrzymane wyniki przejawiają zatem wartość aplikacyjną nie tylko w Polsce, ale w dużej mierze także na terenie innych krajów Europy zachodniej, których reprezentantem w przeprowadzonych badaniach były Niemcy.

Uzyskana w wyniku badań wiedza na temat otrzymywanego ze źródeł nieformalnych (rodzina, znajomi etc.) wsparcia może być praktycznie wykorzystana przez osoby wchodzące w skład nieformalnej sieci wsparcia bezrobotnego, jak również w tworzeniu profesjonalnych programów pomocowych, aktywizujących osoby bezrobotne do poszukiwania pracy.

Rozważając problematykę wsparcia społecznego oraz jego znaczenia dla aktywnego poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne zaznaczyć warto, iż poruszone w pracy problemy wydają się mieć charakter uniwersalny, jednak ich rozwiązanie wymaga często innego podejścia oraz rozpatrzenia charakterystyk kulturowych danego społeczeństwa. Dlatego też w tworzeniu programów pomocowych dla osób bezrobotnych, w tym pracy z rodziną, warto wziąć pod uwagę nie tylko doświadczenie krajów bardziej rozwiniętych oraz lepiej radzących sobie z tym problemem, ale także pojawiające się różnice i uwarunkowania kulturowe, jak również potrzeby osób bez pracy w obrębie danego państwa.

Na koniec warto wskazać problemy, które pozostają nierozstrzygnięte. Po pierwsze należałoby zastanowić się nad konstrukcją narzędzia badającego adekwatność otrzymywanego wsparcia tak, aby uzyskane wyniki w pełni odpowiadały rzeczywistości. W tym celu można poszerzyć metodę badawczą o relacje osób wspierających oraz o formę udzielanego wsparcia. W ten sposób obraz otrzymywanego wsparcia oraz jego odbiór przez osoby pozostające bez pracy stałby się pełniejszy.

Kolejny problem, który wymaga dalszych poszukiwań dotyczy samooceny. Warto skontrolować poziom samooceny, przy którym osoby pozytywnie ustosunkowane do pracy zmniejszają wysiłki wkładane w jej poszukiwanie, a także zbadać szerzej czynniki moderujące jej wpływ na podejmowanie zachowań ukierunkowanych na szukanie zatrudnienia. Powyższe problemy warto wyjaśnić w podejmowanych w przyszłości badaniach.

Literatura

- Adamiec, M. (1996). Pomaganie: problemy i uwagi. W: K. Popiołek (red.). Psychologia pomocy. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Almedom, A. (2005). Resilience, hardiness, sense of coherence, and posttraumatic growth: All paths leading to “light at the end of the tunnel”? *Journal of Loss and Trauma*, 10, s.253–265.
- Antonucci, T.C., Jackson, J.S. (1990). The Role of Reciprocity in Social Support. In: Sarason, B., Sarason, I., Pierce, G. (red.). *Social Support: An International View. Wiley Series on Personality Processes*. John Wiley & Sons, New York.
- Atkinson, T., Liem, R., Liem, J. (1986). The Social Costs of Unemployment: Implications for Social Support. *Journal of Health and Social Behavior*, Vol.27, s.317-331.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy. The Exercise of Control*. W.H. Freeman & Company, New York.
- Bańka, A. (1992). Bezrobocie. Podręcznik Pomocy Psychologicznej. Wydawnictwo Print-B, Poznań.
- Barber, A., Daly, Ch., Giannantonio, Ch., Phillips, J. (1994). Job Search Activities: An Examination of Changes Over Time. *Personnel Psychology*, s.739-766.
- Bartone, P. (1999). Hardiness Protects Against War-Related Stress in Army Reserve Forces. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, Vol. 51, No.2, s.72-78.
- Beasley, M., Thompson, T., Davidson, J. (2003). Resilience in response to life stress: the effect of coping style and cognitive hardiness. *Personality and Individual Differences*, 34, s.77-95.
- Ben-Zur, H., Duvdevany, I., Lury, L. (2005). Associations of social support and hardiness with mental health among mothers of adult children with intellectual disability. *Journal of Disability Research*, vol. 49, part I, s.54-62.
- Blaney, P., Ganellen, R. (1990). Hardiness and social support. W: B. Sarason, I. Sarason, G. Pierce (red.). *Social Support: An International View. Wiley Series on Personality*, New York.

- Bolanowska, A. (1999). Dynamika bezrobocia w regionie Łódzkim w kontekście zmian gospodarczych i społecznych. W: T. Borkowski, A. Marcinkowski (red.). Socjologia bezrobocia, Wydawnictwo Śląsk, Katowice.
- Bolles, R.N. (1993). Spadochron. Poradnik bezrobotnego, Fundacja Inicjatyw Społeczno – Ekonomicznych, Warszawa.
- Boswell, W., Roehling, M., Boudreau, J. (2006). The role of personality, situational, and demographic variables in predicting job search among European managers. *Personality and Individual Differences*, 40, s.783-794.
- Borders, A., Earleywine, M., Huey, J. (2004). Predicting problem behaviors with multiple expectancies: Expanding expectancy-value theory. *Adolescence*, Vol.39, nr 155, s.540-550.
- Borkowski, T., Marcinkowski, A. S. (1999). Bezrobocie w perspektywie socjologicznej. W: T. Borkowski, A. S. Marcinkowski (red.). Socjologia bezrobocia. Wydawnictwo Śląsk, Katowice.
- Bowling, N.A., Beehr, T. A., Swader, W. M. (2005). Giving and receiving social support at work: The roles of personality and reciprocity. *Journal of Vocational Behavior*, 67, s.476-489.
- Brewer, M., Chen, Y. (2007). Where (who) Are Collectives in Collectivism? Toward Conceptual Clarification of Individualism and Collectivism. *Psychological Review*, Vol.114, Nr 1, s.133-151.
- Brown, D. (2000). Job Searching in a Labyrinth of Opportunities: The Strategies, the Contacts, the Outcomes. *Journal of Social Behavior and Personality*, vol. 15, nr 2, s.227-242.
- Brummet, B.R., Wade, J.C., Ponterotto, J.G., Thombs, B., Lewis, C. (2007). Psychological Well-Being and a Multicultural Personality Disposition. *Journal of Counseling & Development*, vol. 85, s.73-81.
- Bruner, J. (2004). Life as Narrative. *Social Research*, vol. 71, nr 3, s. 691-710.
- Cassidy, T. (2001). Self-categorization, coping and psychological health among unemployed mid-career executives. *Counselling Psychology Quarterly*, Vol. 14, nr 4, s.303-315.
- Chirkowska-Smolak, T. (2004). Poszukiwanie pracy jako strategia radzenia sobie w sytuacji braku pracy. W: Z. Ratajczak (red.) Bezrobocie jako wyzwanie. *Badania i Aplikacje*, t.6, s.81-96.

- Chirkowska-Smolak, T., Wilczyska-Kwiatek, A., Chudzicka, A. (2004). Pomoc psychologiczna dla bezrobotnych – uwarunkowania i formy. W: T. Chirkowska-Smolak, A. Chudzicka (red.). Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
- Chudzicka, A. (1995). Bezrobotni w klubach pracy. Psychologiczny punkt widzenia. W: Z. Ratajczak (red.). Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Chudzicka, A. (2004). Radzenie sobie z brakiem pracy: różne oblicza wsparcia. W: T. Chirkowska-Smolak, A. Chudzicka (red.). Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
- Chudzicka-Czupała, A. (2004). Bezrobocie. Różne oblicza wsparcia. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Cialdini, R.B. (2002). Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka, Wydawnictwo GWP, Gdańsk.
- von Collani G., Herzberg, P.Y. (2003). Eine revidierte Fassung der deutschsprachigen Skala zum Selbstwertgefühl von Rosenberg. Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 24 (1), s.3-7.
- Côté, S., Saks, A., Zikic, E. (2006). Trait affect and job search outcomes. Journal of Vocational Behavior 68, s.233-252.
- Coxford, L. M. (1998). The role of social support in the job-seeking behaviors of unemployed professionals. Humanistic and Social Sciences., Vol 59(4-A), s.10-76.
- Cutrona, C.E., Suhr, J.A., MacFarlane, R. (1990). Interpersonal Transactions and the Psychological Sense of Support. W: S. Duck (red.). Personal Relationships and Social Support. Sage Publications, London.
- Cutrona, C.E., Russell, D.W. (1990). Type of Social Support and Specyfif Stress:Toward a Theory of Optimal Matching. W: B. Sarason, I. Sarason, G. Pierce (red.). Social Support: An International View. Wiley Series on Personality Processes. John Willey&Sons. New York.
- Crowley, B., Hayslip, Jr., B., Hobdy, J. (2003). Psychological Hardiness and Adjustment to Life Events in adulthood. Journal of adult Development, Vol. 10, nr 4, s.237-248
- Derbis, R., Bańka, A. (1998). Poczucie jakości życia a swoboda działania i odpowiedzialność. Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań.

- Derbis, R. (2004). Różnice w doświadczaniu braku pracy. W: Chirkowska-Smolak, A. Chudzicka (red.). Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
- Dunkler-Schetter, C., Benett, T.L. (1990). Differentiating the Cognitive and Behavioral Aspects of Social Support. W: B. Sarason, I. Sarason, G. Pierce (red.) Social Support: An International View. Wiley Series on Personality Processes. John Willey&Sons. New York.
- Eccles, J., Wigfield, A. (2002). Motivational Beliefs, Values, and Goals. *Annual Review of Psychology*, 53, s.109-132.
- Feather, N.T. (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63, s.315-330.
- Feather, N.T., O'Brien, G. (1986). A longitudinal analysis of the effects of different patterns of employment and unemployment on school-leavers. *British Journal of Psychology*, 77, s.459-479.
- Feather, N.T., O'Brien, G. (1987). Looking for employment: An expectancy-value analysis of job-seeking behaviour among young people. *British Journal of Psychology*, 78, s.251-272.
- Förster, P., Berth, H., Brähler, E. (2004). Arbeitslosigkeit und Gesundheit Ergebnisse der Sächsischen Längsschnittstudie 17. Welle 2003. Arbeitsheft, nr 37.
- Gaul, M., Machowski, A. (2004). Wprowadzenie do analizy ścieżek. W: J. Brzeziński (red.). Metodologia badań psychologicznych – wybór tekstów, Wydawnictwo naukowe PWN, Warszawa.
- Glazer, S. (2006). Social support across cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 30, s.605-622.
- Gleason, M., Lida, M., Shrout, P., Bolger, N. (2008). Receiving Support as a Mixed Blessing: Evidence for Dual Effects of Support on Psychological Outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 94, nr5, s.824-838.
- Goodwin, R., Costa, P., Adonu, J. (2004). Social support and its consequences: 'Positive' and 'deficiency' values and their implications for support and self-esteem. *British Journal of Social Psychology*, 43, 465-474.
- Gore, S. (1978). The Effect of Social Support in Moderating the Health Consequences of Unemployment. *Journal of Health and Social Behavior*, vol.19, s.157-165.

- Goszczyńska, M., Ratajczak, Z. (1993). Zachowanie ekonomiczne młodzieży w warunkach kryzysu ekonomicznego. W: Z. Ratajczak (red.). Człowiek w procesie przemian gospodarczych. Uniwersytet Śląski, Katowice.
- Harber, K., Kraenzle-Schneider, J., Everard, K., Fisher, E. (2005). Directive Support, Nondirective Support, and Morale. *Journal of Social and Clinical Psychology*, vol.24, nr 5, s.691-722.
- Haslam, A.S. (2001). *Psychology in organizations. The Social Identity Approach*. Sage Publication, London.
- Haslam, A., O'Brien, A., Jetten, J., Vormedal, K., Penna, S. (2005). Taking the strain: Social identity, social support, and the experience of stress. *British Journal of Social Psychology*, 44, s.355-370.
- Isaksson, K., Johansson, G., Bellaagh, K., Sjöberg, A. (2004). Work values among the unemployment: Changes over time and some gender differences. *Scandinavian Journal of Psychology*, 45, s.207-214.
- Jaworska-Oblój, Z., Skuza, B. (1986). Pojęcie wsparcia społecznego i jego funkcje w badaniach naukowych. *Przegląd Psychologiczny*, t. XXIX, nr 3, s.733-746.
- Jetten, J., McAuliffe, B., Hornsey, M., Hogg, M. (2006). Differentiation between and within groups: The influence of individualist and collectivist group norms. *European Journal of Social Psychology*, 36, s.825-843.
- Kalinowski, M., Czuma, I., Kuć, M., Kulik, A. (2005). *Praca. Seria: Uzależnienia. Fakty i mity*. Wydawnictwo KUL, Lublin.
- Kanfer, R., Kantrowitz, T.M., Wanberg, C.R. (2001). Job Search and Employment: A Personality-Motivational Analysis and Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, nr 5, s.837-855.
- Kaniasty, K., Norris, F. H. (2000). Help-seeking Comfort and Receiving Social Support: The role of Ethnicity and Context of Need. *American Journal of Community Psychology*, vol.28, nr 4, s.545-581.
- Kasprzak, E. (2005). Poczucie jakości życia osób bezrobotnych pięć lat temu a obecnie. *Badania porównawcze*. W: A. Bańka (red.). *Psychologia jakości życia*. Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań.
- Kasprzak, E. (2006). Sukces i porażka bezrobotnych na rynku pracy. *Stowarzyszenie Psychologia i Architektura*, Poznań.

- Kernis, M. H. (2005). Measuring Self-Esteem in Context: The Importance of Stability of Self - Esteem in Psychological Functioning. *Journal of Personality*, 73, s.1-37.
- Kępiński, A. (1972). *Psychopatologia nerwic*. Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, Warszawa.
- Kieselbach, T. (2004a). Ryzyko nie rozkłada się równo. *Oświata i Wychowanie*, nr 2 (756), s.11-17.
- Kieselbach, T. (2004b). Strategia skutecznej pomocy. Zdrowotne i inne skutki bezrobocia. *Oświata i Wychowanie*, nr 3 (757), s.12-20.
- Kinicki, A. J., Latack, J. C. (1990). Explication of the Construct of Coping with Involuntary Job Loss. *Journal of Vocational Behavior* 36, s.339-360.
- Kobasa, S. (1979). Personality and Resistance to Illness. *American Journal of Community Psychology*, vol.7, nr 4, s. 413-423.
- Kobasa, S., Maddi, S., Puccetti, M. (1982). Personality and Exercise as Buffer in the Stress-Illness Relationship. *Journal of behavioral Medicine*, vol.5, nr 4, s.391-404.
- Kobasa, S., Puccetti, M. (1983). Personality and Social Resources in Stress Resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 45, nr 4, s.839-850.
- Kobasa, S., Maddi, S., Puccetti, M., Zola, M. (1985). Effectiveness of Hardiness, Exercise and Social Support as Resources Against Illness. *Journal of Psychomatic Research*, vol.29, nr 5, s.525-533.
- Kofta, M., Doliński, D. (2000). *Poznawcze podejście do osobowości*. W: J. Strelau (red.). *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t:2, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- Kofta, M., Sędek, G. (1987). Sex differences in helplessness: Fact or fiction? *Polish Psychological Bulletin*, vol.18 (2), s.67-76.
- Kosaka, M. (1996). Relationship between hardiness and psychological stress response. *Journal of Performance Studies*, 3, s.35-40.
- Lane, A., Jones, L., Stevens, M. (2002). Coping with Failure: The Effects of Self-Esteem and Coping on Canges in Self-Efficacy. *Journal of Sport Behavior*, vol.25, nr 4, s.331-345.
- Leary, M. (2002). *Wywieranie wrażenia na innych. O sztuce autoprezentacji*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- Lindorff, M. (2000). Is it better to perceive than receive? Social support, stress and strain for managers. *Psychology, Health & Medicine*, vol. 5, nr 3, s.271-286.

- Lu, L., Chen, S. (1996). Correlates of coping behaviours: internal and external resources. *Counselling Psychology Quarterly*, vol. 9, nr 3, s.297-308.
- Maddi, S. (2002). The Story of Hardiness: Twenty Years of Theorizing, Research, and Practice. *Counselling Psychology Journal: Practice and research*, vol.54, nr 3, s. 175-185.
- Mallinckrodt, B., Bennett, J. (1992). Social Support and Impact of Jobb Loss in Dislocated Blue-Collar Workers. *Journal of Counseling Psychology*, vol.39, nr 4, s.482-489
- Manek, A. (2004). Osobowościowe i środowiskowe czynniki postępowania zaradczego w sytuacji braku pracy. W: Z. Ratajczak (red.) *Bezrobocie jako wyzwanie. Badania i Aplikacje*, t.6, s.25-38.
- Manek, A. (1995). Stabilizacja vs. transformacja struktury życia mężczyzn w średnim wieku, a ich reakcja na utratę pracy. W: Ratajczak, Z. (red.). *Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Maruszewski, M. (2003). *Psychologia poznania*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- Maslow, A. (1990). *Motywacja i osobowość*. PAX, Warszawa.
- Mazur, J. (1992). *Katolicka Nauka Społeczna*, Kraków.
- Miller, N. (2003). Auto/biografia w badaniach nad edukacją i uczeniem się całościowym. *Terazniejszość – Człowiek – Edukacja*, nr 1(21), s.121-139.
- Neckar, J. (2000). Narracyjne ujęcie „ja” na tle innych sposobów jego ujmowania. W: A. Gałdowa (red.) *Tożsamość człowieka*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Newcomb, M. D. (1990). What Structural Equation Modeling Can Tell Us About Social Support. W: B. Sarason, I. Sarason, G. Pierce (red.) *Social Support: An International View*. Wiley Series on Personality Processes. John Wiley&Sons, New York.
- Niedźwiedzińska, A. (2000). Pamięć autobiograficzna. W: A. Gałdowa (red.). *Tożsamość człowieka*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Ninot, G., Fortes, M., Delignieres, D. (2005). The Dynamics of Self-Esteem in Adults Over a 6-Months Period: An Exploratory Study. *The Journal of Psychology*, 139(4), s.315-330.

- O'Brien, G., Feather, N. T. (1990). The relative effects of unemployment and quality of employment on the affect, work values and personal control of adolescents. *Journal of Occupational Psychology*, 63, s.151-165.
- Oyserman, D., Lee, S. (2008). Does Culture Influence What and How We Think? Effects of Priming Individualism and Collectivism. *Psychological Bulletin*, Vol.134, Nr 2, s.311-342.
- Paul, K., Moser, K. (2002). Unemployment and mental health: Meta-analyses. (Manuscript in preparation).
- Paul, K., Göritz A., Moser, K. (2004). Erwerbsstatus-Inkongruenze. Eine Erweiterung des Modells der manifesten und latenten Funktionen der Erwerbsarbeit von Jahoda. W: Bungard, W., Koop, B., Liebig, Ch. (red.). *Psychologie und Wirtschaft leben. Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie in Forschung und Praxis*. Reiner Hampp Verlag, München/Mering.
- Pietras, M. (1993). Percepcja bezrobocia przez młodzież, która ukończyła naukę szkolną w roku 1991 i 1993. „Kolokwia Psychologiczne”, nr 2, Warszawa.
- Pietras, M., Buchta, J. (1993). Percepcja bezrobocia wśród młodzieży przygotowującej się do podjęcia pierwszej pracy. W: Z. Ratajczak (red.). *Człowiek w procesie przemian gospodarczych*. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Popiołek, K. (1991). Człowiek w sytuacji pomocy. Psychologiczna problematyka przyjmowania i udzielania pomocy. Uniwersytet Śląski, Katowice.
- Popiołek, K. (1996). Wsparcie społeczne – zarys problematyki. W: K. Popiołek (red.). *Psychologia pomocy. Wybrane zagadnienia*. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Popiołek, K. (2005). Wsparcie społeczne w małżeństwie. *Chowanna*, t:2 (23), cz. I, s.118-128.
- Ptaszyńska, B. (2006). Transformacja systemowa a transformacyjne bezrobocie strukturalne w Polsce. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań.
- Puel, H. (2002). Elementy służące porównaniu bezrobocia w Polsce i we Francji. W: O. Carré, E. Marynowicz-Hetka (red.). *Bezrobocie i praca socjalna w Polsce i we Francji*. Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice.
- Radwan, M., Dyczewski, L., Kamińska, L., Stanowski, L. (red.) (1996). *Dokumenty Nauki Społecznej Kościoła*. KUL, Rzym/Lublin.

- Ratajczak, Z. (1992). Wsparcie społeczne w warunkach zagrożenia podmiotowości człowieka w środowisku pracy. W: Z. Ratajczak (red.) Psychologiczne problemy funkcjonowania człowieka w sytuacji pracy, 10(19). Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Ratajczak, Z. (1994). Wsparcie społeczne w środowisku pracy a stres i jego skutki zdrowotne. W: Z. Ratajczak (red.). Psychologiczna problematyka wsparcia społecznego i pomocy. Psychologiczne problemy funkcjonowania człowieka w sytuacji pracy, 11(20). Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Ratajczak, Z. (2004). Psychologiczne aspekty funkcjonowania człowieka w sytuacji braku pracy. W: Chirkowska-Smolak, A. Chudzicka (red.). Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
- Retowski, S. (1995). Psychologiczne korelaty długotrwałego bezrobocia. Przegląd Psychologiczny, t.3, nr1/2, s.141-160.
- Retowski, S. (1995a). Zróżnicowanie psychologicznych reakcji na bezrobocie: bierni, przystosowani, desperaci i wyrachowani. Przegląd psychologiczny, t.38, nr 1/2, s.161-178.
- Retowski, S. (2004). Osobista odpowiedzialność za znalezienie pracy – klucz do sukcesu na rynku pracy. W: Chirkowska-Smolak, A. Chudzicka (red.). Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
- Saks, A. (2006). Multiply predictors and criteria of job search success. Journal of Vocational behavior, 68, s.400-415.
- Saks, A., Ashforth, B. (2000). Change in Job Search Behaviors and Employment Outcomes. Journal of Vocational Behavior, 56, s. 277-287.
- Sarason, I., Sarason, B. (1982). Concomitants of social support: Attitudes, personality characteristic, and life experiences. Journal of Personality, 50:3, s.331-344.
- Sarason, R.S, Sarason, I.G., Pierce, G.R. (1990). Social Support: The Sense of Acceptance and the Role of Relationship. W: B. Sarason, I. Sarason, G. Pierce (red.). Social Support: An International View. Wiley Series on Personality Processes. John Wiley&Sons, New York.
- Sarason, I., Sarason, B., Pierce, G. (1994). Social support: Global and relationship-based levels of analysis. Journal of Social and Personal Relationships, vol.11, s.295-312.
- Schimmack, U., Oishi, S., Diener, E. (2005). Individualism: A Valid and Important Dimension of Cultural Differences Between Nations. Personality and Social Psychology Review, Vol.9, Nr 1, s.17-31.

- Schumacher, J., Leppert, K., Gunzelmann, T., Strauß, B., Brähler, E. (2004). Die Resilienzskala - Ein Fragebogen zur Erfassung der psychischen Widerstandsfähigkeit als Personmerkmal. *Zeitschrift für Klinische Psychologie, Psychiatrie und Psychotherapie*, 53, s.16-32.
- Schwartz, S. H. (1999). A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), s.23-47.
- Schwarzer, R., Knoll, N. (2007). Functional role of social support within the stress and coping process: A theoretical and empirical overview. *International Journal of Psychology*, 42 (4), s. 243-252.
- Sęk, H. (1986). Wsparcie społeczne-co robić, aby stało się pojęciem naukowym? *Przegląd Psychologiczny*, t. XXIX, nr 3, s. 791-799.
- Sęk, H. (1997). Rola wsparcia społecznego w sytuacji kryzysu. W: D. Kubacka-Jasiecka, A. Lipowska-Teutsch (red.). *Oblicza kryzysu psychologicznego i pracy interwencyjnej*. Wydawnictwo ALL, Kraków.
- Sęk, H., Cieślak, R. (2004). Wsparcie społeczne – sposoby definiowania, rodzaje i źródła wsparcia, wybrane koncepcje teoretyczne. W: H. Sęk, R. Cieślak (red.). *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Shamir, B., Eilam, G. (2005). 'What's your story?' A life-stories approach to authentic leadership development. *The Leadership Quarterly*, vol. 16, 3, s. 359-417.
- Skarżyńska, K., Daab, W. (1993). Opinie Polaków na temat bezrobocia. W: Z. Ratajczak (red.). *Człowiek w procesie przemian gospodarczych*. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Song, Z., Wanberg, C., Niu, X., Xie, Y. (2006). Action – state orientation and theory of planned behavior: A study of job search behavior in China. *Journal of Vocational Behavior*, 68, s.490-503.
- Stemplewska-Żakowicz, K. (2002). Koncepcje narracyjnej tożsamości. Od historii życia do dialogowego „ja”. W: J. Trzebiński (red.). *Narracja jako sposób rozumienia świata*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- Steuden, S., Oleś, P. (2005). Oddziaływania zwiększające poczucie jakości życia u pacjentów z zaburzeniami widzenia. W: A. Bańka (red.). *Psychologia jakości życia*. Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań.
- Sul, B. (2001). Przyjaźń jako wsparcie społeczne. *Auxilium Sociale*, nr 1(17), Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice, s. 93-100.

- Szewczyk, W. (2002). *Rozumieć siebie i innych. Zarys psychologii*, Wydawnictwo Diecezji Tarnowskiej Biblas, Tarnów.
- Ślebarska, K. (2004). Młodzi bez pracy. *Forum Psychologiczne*, nr 2 (15), s. 62-63.
- Ślebarska, K. (2005a). Praca jako wartość wobec problemu bezrobocia. *Śląskie Studia Historyczno-Teologiczne*, t.38, z.2, s.439-448.
- Ślebarska, K. (2005b). Causal Attribution of Own Unemployment and Its Impact on Behaviour. *Polish Journal of Applied Psychology*, vol.3(1), s.63-70.
- Ślebarska, K. (2005c). Rola teorii atrybucji w poznaniu zachowań zaradczych osób bezrobotnych. *Chowanna, Psychologia bliżej życia, cz.I, t.2 (23) 2005*, s.54-64.
- Ślebarska, K. (2005d). Atrybucja przyczyn własnej sytuacji egzystencjalnej a zaradność bezrobotnej młodzieży. *Czasopismo Psychologiczne*, nr 11 (1), s.63-67.
- Ślebarska, K. (2007). Kontakty międzyludzkie w obliczu utrwalonych stereotypów (na przykładzie Polski i Niemiec), *Śląskie Studia Historyczno-Teologiczne*, vol. 40(1), s.131-140.
- Tomaszewski, T. (1995). Bezrobocie jako utrata możliwości. W: Z. Ratajczak (red.). *Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Trzebiński, J. (2002). Narracyjne konstruowanie rzeczywistości. W: J. Trzebiński (red.). *Narracja jako sposób rozumienia świata*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- Trzebiński, J. (2004). Narracyjne doświadczenie i narracyjna refleksja. W: L. Pytka, T. Rudowski (red.) *Samoświadomość i jakość życia. Perspektywa psychologiczna*, ENETELA Wydawnictwo Psychologii Kultury, Warszawa.
- Trzebiński, J., Zatorski, M. (2003). Narracje między ludźmi. *Studia Psychologiczne*, t.41, z.4, s.169-196.
- Turska, E. (2008a). Psychologiczne uwarunkowania aktywności podejmowanej w ramach przedsiębiorczości społecznej. W: Z. Ratajczak (red.). *Przedsiębiorczość społeczna. Projekt realny czy utopia*. Wydawca S-print, Katowice.
- Turska, E. (2008b). Rola wsparcia społecznego w sytuacji długotrwałego bezrobocia. W: Z. Ratajczak (red.). *Przedsiębiorczość społeczna a walka z bezrobociem. Problemy społeczne*. Wydawnictwo Akademickie „ŻAK”, Warszawa.

- Tyska, M. (1993). Wyobrażenia młodzieży na temat własnych perspektyw życiowych a zmiany społeczno-gospodarcze w Polsce (porównanie danych z lat siedemdziesiątych i dziewięćdziesiątych). *Kolokwia Psychologiczne*, nr 2: Zmiany społeczne i wyzwania dla jednostki. Instytut Psychologii PAN, Warszawa.
- Uehara, S. E. (1994). The influence of the social network's 'second zone' on social support mobilization: a case example. *Journal of Social and Personal Relationships*, vol.11, s.277-294.
- Van Hooft, E., Born, M., Taris, T., van der Flier, H., Blonk, R. (2004). Predictors of Job Search Behavior Among Employed and Unemployed People. *Personnel Psychology*, 57, s.25-59.
- Van Hooft, E., Born, M., Taris, T., van der Flier, H. (2005). Predictors and outcomes of job search behavior: The moderating effects of gender and family situation. *Journal of Vocational Behavior*, 67, s.133 – 152.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., Deci, E. (2004). The 'why' and 'why not' of job search behaviour: Their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of social psychology*, 34, s.356-363.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, H., Feather, N.T. (2005). Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology*, 44, s.269-287.
- Vaux, A. (1988). *Social Support. Theory, Research and Intervention*. Praeger Publisher, New York.
- Vinokur, A., Caplan, R. (1987). Attitudes and Social support: Determinants of Job-Seeking Behavior and Well-Being among the Unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, 12, s.1007-1024.
- Viswesvaran, Ch., Sanchez, J., Fisher, J. (1999). The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54, s.314-334.
- Wallace, K., Bisconti, T., Bergeman, C. (2001). The Mediational Effect of Hardiness on Social Support and Optimal Outcomes in Later Life. *Basic and Applied Social Psychology*, 23(4), s.267-279.
- Wacker, A., Kolobkova, A. (2000). Arbeitslosigkeit und Selbstkonzept – ein Beitrag zu einer Diskussion. *Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie*, 44, 2, s.69-82.

- Walsh, S., Jackson, P. R. (1995). Partner support and gender: Context for coping with job loss. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, s.253-268.
- Wanberg, C. (1997). Antecedents and Outcomes of Coping Behaviors Among Unemployed and Reemployed Individuals. *Journal of Applied Psychology*, vol. 82, nr 5, s.731-744.
- Waters, L. E., Moore, K. A. (2002). Predicting self-esteem during unemployment: the effect of gender, financial deprivation, alternate roles, and social support. *Journal of Employment Counseling*, vol.39, s.171-189.
- Warr, P. (1987). The Psychological Impact of Continuing Unemployment: Some Longitudinal Data and a General Model. W: D. Schwefel, P. Svensson, H. Zoellner, (red.). *Unemployment, Social Vulnerability, and Health in Europe*, Heidelberg.
- Warr, P., Jackson, P., Banks, M. (1988). Unemployment and Mental Health: Same British Studies. *Journal of Social Issues*, vol.44, nr 4, s.47-68.
- Warr, P. (2004). Psychologiczne skutki długotrwałego bezrobocia. W: T. Chirkowska-Smolak, A. Chudzicka (red.). *Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia*, Wydawnictwo UAM, Poznań.
- West, L. (2003). Kształcenie lekarzy: studium auto/biograficzne. *Teraźniejszość-Człowiek-Edukacja*, nr1(21), s.141-156.
- Wiener, K., Oei, T., Creed, P. (1999). Predicting Job Seeking Frequency and Psychological Well-Being in the Unemployed. *Journal of Employment Counseling*, vol. 36, 2, s. 67-82.
- Wilczyńska-Kwiatek, A. (2004).Psychologiczny portret własny w sytuacji utraty pracy. W: Z. Ratajczak (red.) *Bezrobocie jako wyzwanie. Badania i Aplikacje*, t.6, s.25-38
- Wills, T. A. (1991). Social Support and Interpersonal Relationship. W: M. S. Clark (red.). *Prosocial Behavior. Review of Personality and Social Psychology*, 12. Sage Publications, Newbury Park, California.
- Wolski-Pregner, F., Rothard, D. (1996). *Soziale Arbeit mit Arbeitslosen. Beratung, Bildung, Selbstorganization*. Beltz Verlag, Weinheim / Basel.
- Wu, S., Keysar, B. (2007). The Effect of Culture on Perspective Taking. *Psychological Science*, Vol.18, Nr 7, s.600-606.
- Yanal, R.J. (1987). Self-esteem. *Noûs*, vol.21, nr 3, s.363-379.
- Zawadzki, B., Lazarsfeld, P. (1993). Psychologiczne konsekwencje bezrobocia. „Kultura i Społeczeństwo”, r. XXXVII, nr 2, s. 101-121.

Zeigler-Hill, V. (2006). Contingent self-esteem and the interpersonal circuplex: The interpersonal pursuit of self-esteem. *Personality and Individual Differences*, 40, s.713-723.

Zimoń, D. (2001). *Pochylmy się nad bezrobociem*. Katowice.

Ziomek, A. (1997). *Bezrobocie absolwentów województwa katowickiego w latach 1990-1995*. Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa. „Apeiron” sp. z o.o, Katowice.

ANEKS

A. Dane statystyczne

I. Dekompozycja korelacji między zmiennym na efekty przyczynowe bezpośrednie i pośrednie w modelu końcowym (analiza ścieżek).

Tabela 47. Dekompozycja korelacji między zmiennym na efekty przyczynowe bezpośrednie i pośrednie w końcowym modelu polskim.

Lp.	Nazwa ścieżki		Całkowita korelacja	Efekty przyczynowe		
	Od	Do		BEP	PEP	CEP
1	Wsparcie	Samooocena	0,25**	0,14	-	0,14
2	Wsparcie	Nieadekwatność	0,34**	0,34	-	0,34
3	Wsparcie	Szukanie pracy	0,18**	0,15	0,01	0,15
4	Nieadekwatność (moderator)	Samooocena	0,27**	0,27	-	0,27
5	Adekwatność	Perspektywy	0,12	0,14	-	0,14
6	Adekwatność	Szukanie pracy	-0,05	-	-0,01	-0,01
7	Samooocena	Szukanie pracy	0,05	-0,13 (n.i.)	-	-0,13
8	Twardość	Samooocena	0,36**	0,41	-	0,41
9	Twardość	Perspektywy	0,41**	0,41	-	0,41
10	Postawy	Twardość	0,23***	0,23	-	0,23
11	Postawy (moderator)	Szukanie pracy	0,26**	-0,13	0,09	-0,04
12	Postawy	Szukanie pracy	0,26**	0,26	0,01	0,26
13	Wiek	Postawy	0,17**	0,17	-	0,17
14	Wiek	Samooocena	-0,09	-	-0,02	-0,02
15	Wiek	Szukanie pracy	-0,11	-0,13	0,04	-0,09

BEB=Bezpośredni efekt przyczynowy; PEB=Pośredni efekt przyczynowy; CEP=Całkowity efekt przyczynowy

Tabela 48. Dekompozycja korelacji między zmiennym na efekty przyczynowe bezpośrednie i pośrednie w końcowym modelu niemieckim.

L.p	Nazwa ścieżki		Całkowita korelacja	Efekty przyczynowe		
	Od	Do		BEP	PEP	CEP
1	Wsparcie	Samooocena	0,11	-	0,10	0,10
2	Wsparcie	Perspektywy	0,23*	0,17	-	0,16
3	Wsparcie	Szukanie pracy	0,29**	0,21	0,04	0,25
4	Elastyczność	Samooocena	0,66**	0,68	-	0,68
5	Postawy	Elastyczność	0,46**	0,44	-	0,44
6	Postawy	Perspektywy	0,43**	0,38	-	0,38
7	Wiek	Perspektywy	-0,40**	-0,35	-	-0,35
8	Wiek	Szukanie pracy	0,12	0,21	0,08	0,29

BEB=Bezpośredni efekt przyczynowy; PEB=Pośredni efekt przyczynowy; CEP=Całkowity efekt przyczynowy

II. Macierz korelacji między zmiennymi

Tabela 49. Związki korelacyjne między zmiennymi (polska próba).

	M	SD	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1. Otrzymywane wsparcie społeczne	2,94	0,75						
2. Poziom nieadekwatności wsparcia	-0,47	0,42	0,34(**)					
3. Samooocena	5,29	2,45	0,25(**)	0,27(**)				
4. Twardość	2,89	0,29	0,06	-0,11	0,36(**)			
5. Perspektywy znalezienia pracy	27,06	5,45	0,14(*)	0,12	0,26(**)	0,41(**)		
6. Postawy wobec pracy	27,16	3,36	0,07	0,028	-0,02	0,22(**)	-0,04	
7. Poszukiwanie pracy	34,96	6,72	0,18(**)	-0,05	0,05	0,14(*)	0,04	0,26(**)

N=225, *p < ,05; **p < ,01.

Tabela 49.1. Związki korelacyjne między badanymi zmiennymi a zmiennymi demograficznymi (polska próba).

	Wiek	Czas bez pracy	Wykształcenie
Wiek	-		
Czas bez pracy	0,24(**)	-	
Wykształcenie	-0,13	-0,11	-
Otrzymywane wsparcie społeczne	-0,11	0,05	0,02
Poziom nieadekwatności wsparcia	-0,01	0,11	-0,18(**)
Samooocena	-0,09	-0,04	0,01
Twardość	-0,05	-0,04	0,14(*)
Perspektywy znalezienia pracy	-0,23(**)	-0,07	-0,11
Postawy wobec pracy	0,17(*)	0,07	-0,03
Poszukiwanie pracy	-0,10	0,14(*)	-0,01

Objaśnienie: Wiek liczony był w latach; czas bez pracy – w miesiącach;

wykształcenie kodowane było w następujący sposób: 1=podstawowe, 2=zawodowe, 3=średnie, 4+licencjat, 5=wyższe.

Tabela 50. Związki korelacyjne między zmiennymi (niemiecka próba).

	M	SD	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1. Otrzymywane wsparcie społeczne	3,19	0,79						
2. Poziom nieadekwatności wsparcia	-0,34	0,33	0,06					
3. Samooocena	20,78	5,24	0,11	0,07				
4. Elastyczność	60,37	10,56	0,19(*)	0,08	0,66(**)			
5. Perspektywy znalezienia pracy	27,39	4,36	0,23(*)	-0,05	0,15	0,29(**)		
6. Postawy wobec pracy	24,02	4,59	0,08	0,14	0,31(**)	0,46(**)	0,43(**)	
7. Poszukiwanie pracy	36,89	6,67	0,29(**)	0,04	0,29(**)	0,35(**)	0,25(**)	0,25(**)

N=104, *p < ,05; **p < ,01; + p < ,10

Tabela 50.1. Związki korelacyjne między badanymi zmiennymi a zmiennymi demograficznymi (niemiecka próba).

	Wiek	Czas bez pracy	Wykształcenie
Wiek	-		
Czas bez pracy	-0,05	-	
Wykształcenie	0,19	-0,06	-
Otrzymywane wsparcie społeczne	-0,07	-0,01	-0,16
Poziom nieadekwatności wsparcia	-0,17	0,04	-0,09
Samooocena	0,09	0,02	0,12
Elastyczność	0,06	0,22(*)	0,05
Perspektywy znalezienia pracy	-0,40(**)	0,15	-0,29(**)
Postawy wobec pracy	-0,12	0,23(*)	-0,05
Poszukiwanie pracy	0,12	0,12	-0,12

Objaśnienie: Wiek liczony był w latach; czas bez pracy – w miesiącach;

wykształcenie kodowane było w następujący sposób: 1 = podstawowe, 2 = zawodowe, 3 = średnie, 4 = wyższe.

III. Rozkłady badanych zmiennych

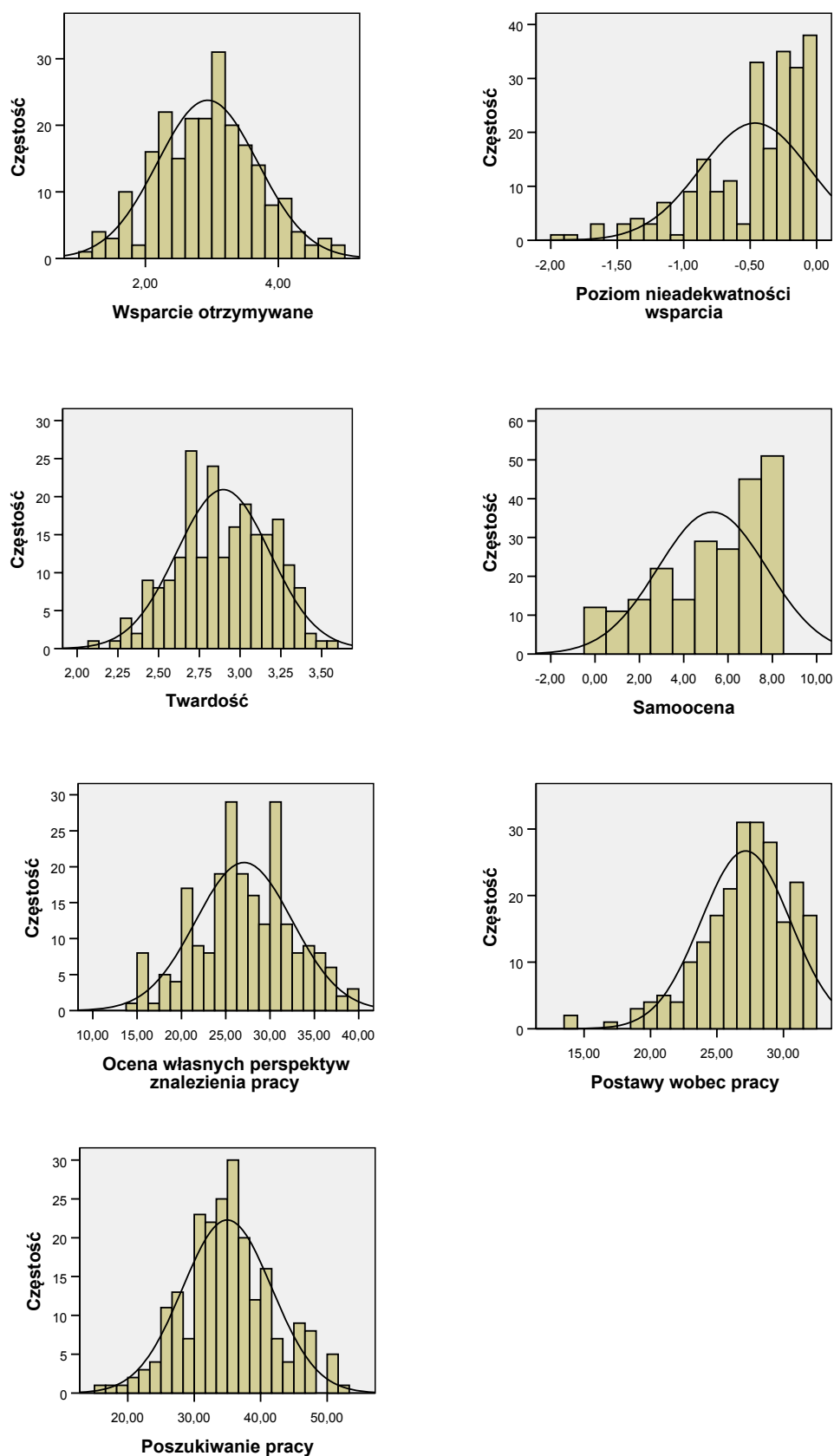
Tabela 51. Wynik testu Kołmogorova-Smirnova dla zmiennych głównych (polska próba).

	Wsparcie Otrzymywane	Nieadekwatność	Samoocena	Twardość	Perspektywy znalezienia pracy	Postawy wobec pracy	Poszukiwanie pracy
N	225	225	225	225	225	225	225
Kołmogorov-Smirnov Z	,618	2,322	2,747	,940	,774	1,882	1,114
Istotność (dwustronna)	,839	,000	,000	,340	,587	,002	,167

Tabela 51.1. Wynik testu Kołmogorova-Smirnova dla pozostałych zmiennych (polska próba).

	Wsparcie emocjonalne	Wsparcie wartościujące	Wsparcie informacyjne	Wsparcie rzeczowe	Nieadekwatność emocjonalna	Nieadekwatność wartościująca	Nieadekwatność informacyjna	Nieadekwatność rzeczowa
N	225	225	225	225	225	225	225	
Kołmogorov-Smirnov Z	1,110	1,309	1,302	1,465	2,647	2,349	2,486	2,650
Istotność (dwustronna)	,170	,065	,067	,027	,000	,000	,000	,000

Wykres 20. Graficzne przedstawienie rozkładów analizowanych zmiennych w polskiej próbie (por. Tabela 51)



Wykres 20.1. Graficzne przedstawienie rozkładów analizowanych zmiennych w polskiej próbie (por. Tabela 51.1)

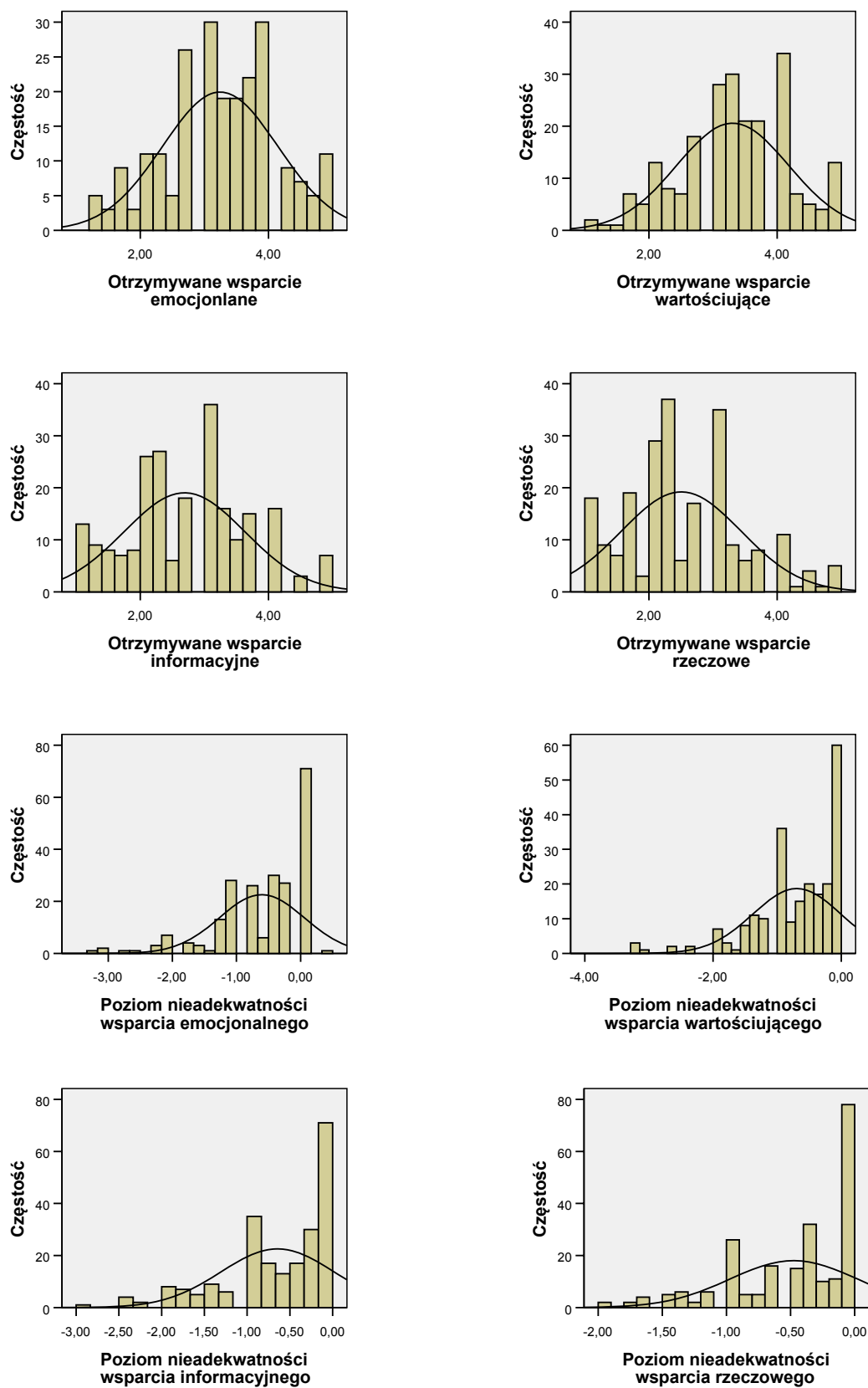


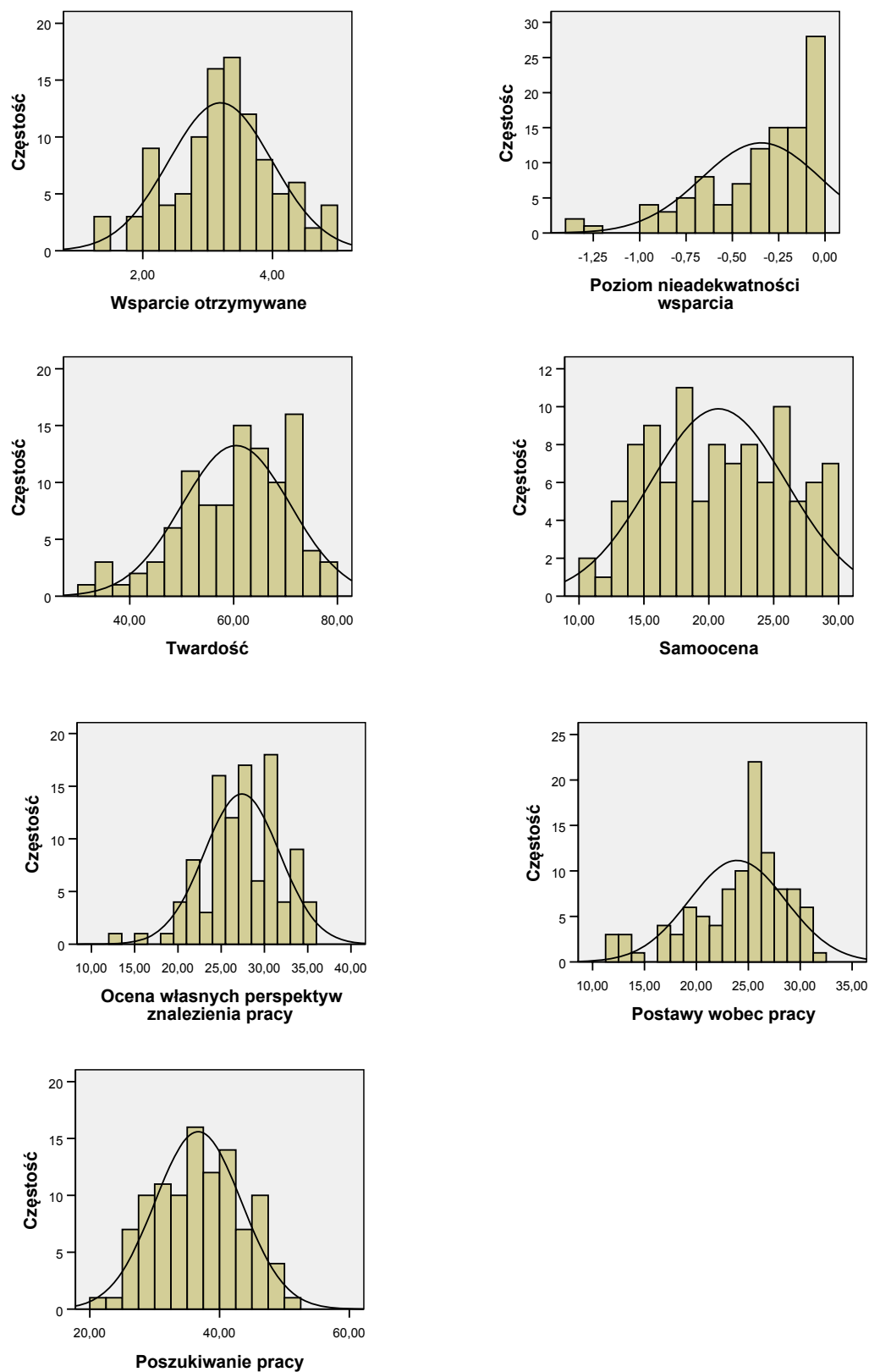
Tabela 52. Wynik testu Kołmogorova-Smirnova dla zmiennych głównych (niemiecka próba).

	Wsparcie Otrzymywane	Nieadekwatność	Samoocena	Twardość	Perspektywy znalezienia pracy	Postawy wobec pracy	Poszukiwanie pracy
N	104	104	104	104	104	104	104
Kołmogorov-Smirnov Z	,762	1,553	1,057	,983	,955	1,513	,608
Istotność (dwustronna)	,607	,016	,213	,289	,321	,021	,853

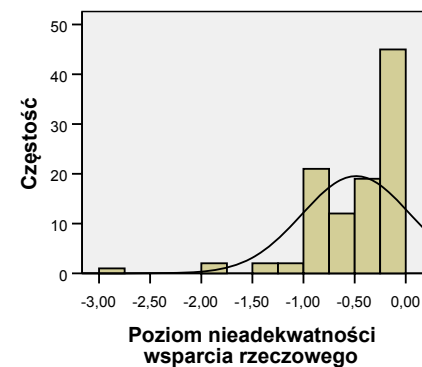
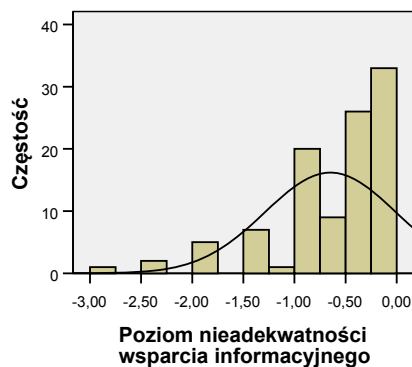
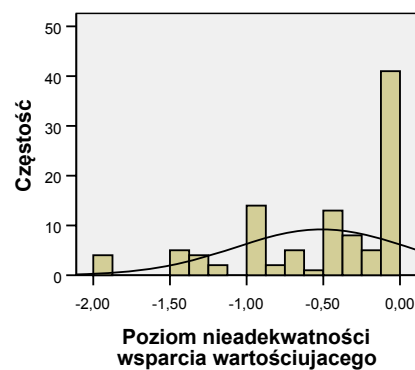
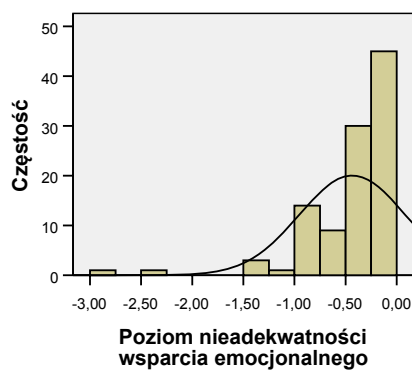
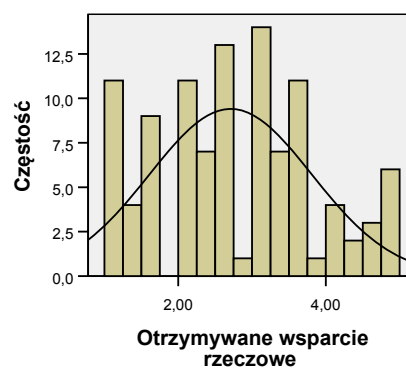
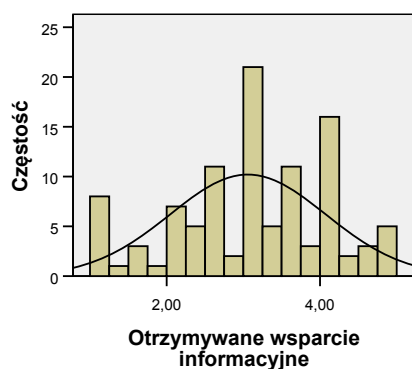
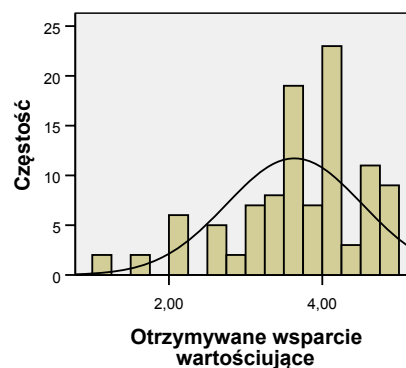
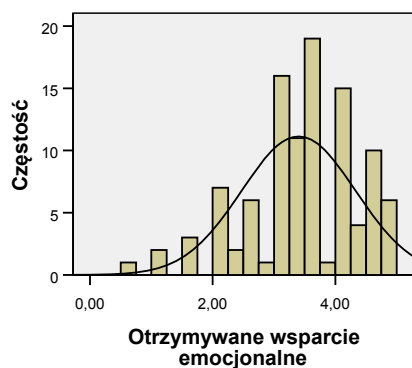
Tabela 52.1. Wynik testu Kołmogorova-Smirnova dla pozostałych zmiennych (niemiecka próba).

	Wsparcie emocjonalne	Wsparcie wartościujące	Wsparcie informacyjne	Wsparcie rzeczowe	Nieadekwatność emocjonalna	Nieadekwatność wartościująca	Nieadekwatność informacyjna	Nieadekwatność rzeczowa
N	104	104	104	104	104	104	104	104
Kołmogorov-Smirnov Z	1,246	1,337	1,136	,779	2,049	2,152	1,618	1,888
Istotność (dwustronna)	,090	,056	,151	,578	,000	,000	,011	,002

Wykres 21. Graficzne przedstawienie rozkładów analizowanych zmiennych w polskiej próbie (por. Tabela 52)



Wykres 21.1. Graficzne przedstawienie rozkładów analizowanych zmiennych w polskiej próbie (por. Tabela 52.1)



B. Narzędzia badawcze

KOMPLETNA POLSKA WERSJA KWESTIONARIUSZY

KWESTIONARIUSZ DO BADANIA WSPARCIA SPOŁECZNEGO W SYTUACJI BRAKU PRACY

Poniższe stwierdzenia dotyczą rodzaju otrzymywanego oraz oczekiwanego wsparcia w sytuacji braku pracy. Proszę zastanowić się, w jakim stopniu każde ze stwierdzeń pasuje do Pana/Pani, a następnie zakreślić odpowiednią cyfrę przy nim. Nie ma tu odpowiedzi złych ani dobrych. Wszystkie odpowiedzi są ważne o ile są prawdziwe i szczerze.

1A. W jakim stopniu osoby te okazują Panu(i) pozytywne uczucia, są z Panem(a) w trudnych chwilach, wysłuchują i rozumieją Pana(a)?

	Nie dotyczy mnie	Wcale	w małym stopniu	średnio	w dość dużym stopniu	w bardzo dużym stopniu
a) Mąż/Partner	0	1	2	3	4	5
b) Rodzice/Rodzina	0	1	2	3	4	5
c) Dzieci	0	1	2	3	4	5
d) Znajomi/Przyjaciele	0	1	2	3	4	5
e) Duchowni	0	1	2	3	4	5

1B. W jakim stopniu potrzebuje Pan(i), aby w różnych sytuacjach osoby te okazywały Panu(i) pozytywne uczucia, były z Panem(a) w trudnych chwilach, wysłuchały i rozumiały Pana(a)?

	Nie dotyczy mnie	Wcale	w małym stopniu	średnio	w dość dużym stopniu	w bardzo dużym stopniu
a) Mąż/Partner	0	1	2	3	4	5
b) Rodzice/Rodzina	0	1	2	3	4	5
c) Dzieci	0	1	2	3	4	5
d) Znajomi/Przyjaciele	0	1	2	3	4	5
e) Duchowni	0	1	2	3	4	5

2A. W jakim stopniu osoby te wierzą w Pana(a), zachęcają do działania, dodają otuchy?

	Nie dotyczy mnie	wcale	w małym stopniu	średnio	w dość dużym stopniu	w bardzo dużym stopniu
a) Mąż/Partner	0	1	2	3	4	5
b) Rodzice/Rodzina	0	1	2	3	4	5
c) Dzieci	0	1	2	3	4	5
d) Znajomi/Przyjaciele	0	1	2	3	4	5
e) Duchowni	0	1	2	3	4	5

2B. W jakim stopniu potrzebuje Pan(i), aby w różnych sytuacjach osoby te okazywały, że wierzy w Pana(a), zachęcały do działania, dodawały otuchy?

	Nie dotyczy mnie	wcale	w małym stopniu	średnio	w dość dużym stopniu	w bardzo dużym stopniu
a) Małżonek/Partner	0	1	2	3	4	5
b) Rodzice/Rodzina	0	1	2	3	4	5
c) Dzieci	0	1	2	3	4	5
d) Znajomi/Przyjaciele	0	1	2	3	4	5
e) Duchowni	0	1	2	3	4	5

3A. W jakim stopniu osoby te dają Panu(i) rady i wskazówki dotyczące szukania pracy?

	Nie dotyczy mnie	wcale	w małym stopniu	średnio	w dość dużym stopniu	w bardzo dużym stopniu
a) Małżonek/Partner	0	1	2	3	4	5
b) Rodzice/Rodzina	0	1	2	3	4	5
c) Dzieci	0	1	2	3	4	5
d) Znajomi/Przyjaciele	0	1	2	3	4	5
e) Duchowni	0	1	2	3	4	5

3B. W jakim stopniu potrzebuje Pan(i), aby w różnych sytuacjach osoby te dawały Panu(i) rady i wskazówki dotyczące szukania pracy?

	Nie dotyczy mnie	wcale	w małym stopniu	średnio	w dość dużym stopniu	W bardzo dużym stopniu
a) Małżonek/Partner	0	1	2	3	4	5
b) Rodzice/Rodzina	0	1	2	3	4	5
c) Dzieci	0	1	2	3	4	5
d) Znajomi/Przyjaciele	0	1	2	3	4	5
e) Duchowni	0	1	2	3	4	5

4A. W jakim stopniu osoby te udzielają Panu(i) konkretnej pomocy np. dawały pieniądze, rzeczy, załatwiały Pana(i) sprawy?

	Nie dotyczy mnie	wcale	w małym stopniu	średnio	w dość dużym stopniu	W bardzo dużym stopniu
a) Małżonek/Partner	0	1	2	3	4	5
b) Rodzice/Rodzina	0	1	2	3	4	5
c) Dzieci	0	1	2	3	4	5
d) Znajomi/Przyjaciele	0	1	2	3	4	5
e) Duchowni	0	1	2	3	4	5

4B. W jakim stopniu potrzebuje Pan(i), aby w różnych sytuacjach osoby te udzielały Panu(i) konkretnej pomocy np. Dawały pieniądze, rzeczy, załatwiały Pana(i) sprawy?

	Nie dotyczy mnie	wcale	w małym stopniu	średnio	W dość dużym stopniu	W bardzo dużym stopniu
a) Małżonek/Partner	0	1	2	3	4	5
b) Rodzice/Rodzina	0	1	2	3	4	5
c) Dzieci	0	1	2	3	4	5
d) Znajomi/Przyjaciele	0	1	2	3	4	5
e) Duchowni	0	1	2	3	4	5

[Kwestionariusz do badania zachowań człowieka w sytuacji braku pracy]

Poniższe stwierdzenia odnoszą się do funkcjonowania człowieka w sytuacji pozostawania bez pracy. Proszę zastanowić się, w jakim stopniu każde ze stwierdzeń pasuje do Pana/Pani, a następnie zakreślić odpowiednią cyfrę znajdującą się przy nim.

	nigdy	rzadko	często	bardzo często
1. Odbywam staże / roboty publiczne dofinansowane przez Urząd Pracy lub inne instytucje.	1	2	3	4
2. Na bieżąco sprawdzam oferty pracy dostępne w biurach pośrednictwa Pracy.	1	2	3	4
3. Pytam znajomych o możliwość zatrudnienia.	1	2	3	4
4. Czytam ogłoszenia wywieszane na tablicach ogłoszeń (w sklepach, firmach itp.).	1	2	3	4
5. Proszę rodzinę o pomoc w szukaniu dla mnie pracy.	1	2	3	4
6. Dzwonię bezpośrednio firm i pytam o wolne miejsca pracy.	1	2	3	4
7. Pytam znajomych jak udało im się znaleźć pracę.	1	2	3	4
8. Rozmawiam z osobami, które mogą mi skutecznie pomóc w znalezieniu Pracy.	1	2	3	4
9. Rozmawiam z osobami, aby się dowiedzieć o możliwych sposobach poszukiwania pracy.	1	2	3	4
10. Oglądam programy telewizyjne dotyczące sposobów poszukiwania pracy.	1	2	3	4
11. Czytam poradniki przeznaczone dla osób bezrobotnych.	1	2	3	4
12. Odpowiadam na interesujące mnie oferty pracy.	1	2	3	4
13. Składam podanie o pracę, niezależnie od tego, czy w danej firmie jest wolne stanowisko.	1	2	3	4
14. Odpowiadam na ogłoszenia dotyczące wolnego miejsca pracy, pomimo że nie spełniam wszystkim wymagań.	1	2	3	4

[Skala postaw wobec pracy i percepcji perspektyw jej znalezienia]

Proszę zastanowić się, w jakim stopniu każde ze stwierdzeń pasuje do Pana/Pani, a następnie zakreślić odpowiednią cyfrę znajdującą się przy nim.

	Zdecydowanie nie zgadzam się	raczej nie zgadzam się	raczej zgadzam się	zdecydowanie zgadzam się
1. Praca pozwala mi czuć się spełnionym (potrzebnym).	1	2	3	4
2. Znajduję sobie jakieś pożyteczne zajęcia, bo lubię coś robić.	1	2	3	4
3. Kiedy pracuję, wiem, że nie marnuję czasu.	1	2	3	4
4. Praca daje mi satysfakcję.	1	2	3	4
5. Nie potrafię siedzieć beczynnie.	1	2	3	4
6. Wolę się aktywnie czymś zająć niż obejrzeć serial w telewizji.	1	2	3	4
7. Wykonywana praca rozwija człowieka.	1	2	3	4
8. Wolę poświęcać czas rozrywkom niż pracy	1	2	3	4
9. Jeżeli nie ma się wpływowych znajomych można pożegnać się z myślą o pracy.	1	2	3	4
10. Pracodawcy podają fikcyjne ogłoszenia, bo i tak z góry jest przesądzone, kto ma być przyjęty na dane stanowisko.	1	2	3	4
11. Rynek pracy jest przesycony i brak na nim nowych ofert.	1	2	3	4
12. Nie pracuję, bo nie ma dla mnie pracy.	1	2	3	4
13. Ze względu na wiek szanse na znalezienie pracy są znikome.	1	2	3	4
14. Nie wysyłam swoich ofert, bo i tak zamiast mnie pracodawca zatrudni kogoś ze swojej rodziny.	1	2	3	4
15. Tyle osób stara się o pracę, że moje szanse na znalezienie pracy są bardzo małe.	1	2	3	4
16. Wobec tak dużego bezrobocia trudno będzie mi znaleźć pracę.	1	2	3	4
17. Wiem, że jak będę wytrwały w szukaniu pracy to ją znajdę.	1	2	3	4
18. Przy pomocy rodziny i znajomych na pewno znajdę pracę.	1	2	3	4

[Kwestionariusz samooceny Bartone'a]

Poniżej znajdują się zdania dotyczące sytuacji życiowych, które ludzie różnie odczuwają. Poprzez zakreślenie odpowiedniej cyfry, wskaż jak Pan(i) odczuwa daną sytuację, jak bardzo według Pana(i), poszczególne zdania są prawdziwe.

	w ogóle nie prawdziwe	raczej nie-prawdziwe	raczej prawdziwe	całkowicie prawdziwe
1. Większość mego życia spędzam robiąc rzeczy, które są warte zachodu.	1	2	3	4
2. Dzięki planowaniu można uniknąć większości przyszłych kłopotów	1	2	3	4
3. Nie warto się trudzić, skoro i tak nic nigdy się nie udaje	1	2	3	4
4. Niezależnie od tego, jak bardzo się staram, i tak moje wysiłki zazwyczaj nie przynoszą żadnych rezultatów.	1	2	3	4
5. Nie lubię robić zmian w moim codziennym rozkładzie dnia.	1	2	3	4
6. Wypróbowane i sprawdzone metody są zawsze najlepsze	1	2	3	4
7. Ciężka praca nie opłaca się, ponieważ tylko przełożeni zyskują na niej.	1	2	3	4
8. Przez ciężką pracę zawsze można osiągnąć zamierzone cele.	1	2	3	4
9. Większość pracujących ludzi jest po prostu manipulowana przez swych szefów.	1	2	3	4
11. Zazwyczaj nie mam możliwości wpłynąć na to, by coś zmieniło się w moim miejscu pracy.	1	2	3	4
12. Nowe uregulowania prawne nigdy nie powinny powodować obniżki płac.	1	2	3	4
13. Kiedy robię plany jestem pewien, że mogę je urzeczywistnić.	1	2	3	4
14. Trudno jest mi zmienić poglądy moich przyjaciół.	1	2	3	4
15. Dowiadywanie się czegoś o sobie jest bardzo pasjonujące.	1	2	3	4
16. Ludzie, którzy nigdy nie zmieniają swoich poglądów są zazwyczaj rozsądni.	1	2	3	4
17. Naprawdę cieszę się moją pracą	1	2	3	4
18. Politycy decydują o naszym życiu.	1	2	3	4
19. Kiedy pracuję nad trudnym zadaniem, wiem kiedy szukać Pomocy.	1	2	3	4
21. Lubię duże urozmaicenie w pracy.	1	2	3	4
22. Zazwyczaj ludzie uważnie słuchają tego, co mówię.	1	2	3	4
23. Marzenia są dla mnie bardziej ekscytujące niż rzeczywistość	1	2	3	4
24. Uważanie siebie za wolną jednostkę prowadzi do frustracji.	1	2	3	4
26. Moje błędy są zazwyczaj bardzo trudne do poprawy.	1	2	3	4

	w ogóle nie prawdziwe	raczej nie-prawdziwe	raczej prawdziwe	całkowicie prawdziwe
27. Niepokoi mnie, kiedy mój codzienny rozkład zajęć zostaje naruszony.	1	2	3	4
28. Najlepiej jest radzić sobie z większością problemów po prostu przez nie myślenie o nich.	1	2	3	4
29. Większość dobrych sportowców i przywódców jest takimi z urodzenia, nie poprzez pracę.	1	2	3	4
30. Często budzę się z ochotą, by kontynuować to, co zacząłem	1	2	3	4
32. Respektuję zasady, ponieważ wskazują mi kierunek postępowania.	1	2	3	4
33. Lubię, kiedy coś jest niepewne albo nieprzewidywalne.	1	2	3	4
34. Jeśli ktoś chce mnie skrzywdzić nie mogę wiele zrobić, żeby temu zapobiec.	1	2	3	4
35. Ludzie, którzy starają się jak mogą, powinni otrzymywać pełne wsparcie ze strony społeczeństwa.	1	2	3	4
36. Zmiany w moich rutynowych czynnościach są dla mnie interesujące.	1	2	3	4
37. Ludzie, którzy wierzą we własną indywidualność, tylko się oszukują.	1	2	3	4
38. Interesują mnie tylko te teorie, które są ściśle powiązane z faktami.	1	2	3	4
39. Zazwyczaj uważam życie za naprawdę interesujące i emocjonujące.	1	2	3	4
40. Chcę być pewny, że ktoś zaopiekuje się mną, kiedy będę stary.	1	2	3	4
41. Trudno wyobrazić sobie, żeby kogoś pasjonowała praca.	1	2	3	4
42. To, co wydarzy mi się jutro zależy od tego, co zrobię dzisiaj.	1	2	3	4
43. Jeśli ktoś się na mnie denerwuje, zazwyczaj nie jest to moja wina.	1	2	3	4
44. Trudno jest wierzyć ludziom, którzy mówią, że ich praca pomaga społeczeństwu.	1	2	3	4
45. Zazwyczaj praca jest po prostu zbyt nudna, by warto ją wykonywać.	1	2	3	4

[Skala poczucia własnej wartości Rosenberga]

Proszę zastanowić się, w jakim stopniu każde ze stwierdzeń pasuje do Pana/Pani, a następnie zakreślić odpowiednią cyfrę znajdującą się przy nim.

a. żałuję, że nie mogę darzyć siebie większym szacunkiem	TAK	NIE
b. ogólnie rzecz biorąc jestem z siebie zadowolony	TAK	NIE
c. czuję, że z niewielu rzeczy mógłbym być dumny	TAK	NIE
d. skłonny jestem myśleć o sobie, że się nie sprawdzam	TAK	NIE
e. lubię siebie	TAK	NIE
f. czasami mam silne poczucie, że jestem bezużyteczny	TAK	NIE
g. czuję się kochany i darzony zaufaniem	TAK	NIE
h. czuję się osamotniony, mimo że tego nie chcę	TAK	NIE

Stan materialny (dochód rodziny): poniżej średniego średni powyżej średniego

KOMPLETNA NIEMIECKA WERSJA KWESTIONARIUSZY

FRAGEBOGEN ZUR UNTERSUCHUNG DER SOZIALEN UNTERSTÜTZUNG IN DER SITUATION DER ARBEITSLOSIGKEIT

Die nachstehenden Feststellungen betreffen die Art der erhaltenen und erwarteten sozialen Unterstützung in der Situation der Arbeitslosigkeit. Denken Sie bitte darüber nach, in welchem Grade jede der Feststellungen für Sie zutrifft und kreuzen Sie dann die entsprechenden Ziffern an. Es gibt hier weder gute noch schlechte Antworten.

- 1A. In welchem Ausmaß zeigen Ihnen diese Personen positive Gefühle, sind mit Ihnen zusammen in schwierigen Momenten, hören Ihnen zu und verstehen Sie?

	Trifft nicht zu	überhaupt nicht	in geringem Ausmaß	durch- schnittlich	in einem ziemlich großem Ausmaß	in sehr großem Ausmaß
a) Ehemann/Ehefrau						
Partner/Partnerin	0	1	2	3	4	5
b) Eltern/Familie	0	1	2	3	4	5
c) Kinder	0	1	2	3	4	5
d) Bekannte / Freunde	0	1	2	3	4	5
e) Vertreter der Kirche	0	1	2	3	4	5

- 1B. In welchem Ausmaß benötigen Sie, dass in verschiedenen Situationen diese Personen Ihnen positive Gefühle zeigen, mit Ihnen zusammen sind in schwierigen Momenten, Ihnen zuhören und Sie verstehen?

	Trifft nicht zu	überhaupt nicht	in geringem Ausmaß	durch- schnittlich	in einem ziemlich großem Ausmaß	in sehr großem Ausmaß
a) Ehemann/Ehefrau						
Partner/Partnerin	0	1	2	3	4	5
b) Eltern/Familie	0	1	2	3	4	5
c) Kinder	0	1	2	3	4	5
d) Bekannte / Freunde	0	1	2	3	4	5
e) Vertreter der Kirche	0	1	2	3	4	5

- 2A. In welchem Ausmaß glauben diese Personen an Sie, ermuntern Sie zum Handeln, sprechen Ihnen Mut zu?

	Trifft nicht zu	überhaupt nicht	in geringem Ausmaß	durch- schnittlich	in einem ziemlich großem Ausmaß	in sehr großem Ausmaß
a) Ehemann/Ehefrau						
Partner/Partnerin	0	1	2	3	4	5
b) Eltern/Familie	0	1	2	3	4	5
c) Kinder	0	1	2	3	4	5
d) Bekannte / Freunde	0	1	2	3	4	5
e) Vertreter der Kirche	0	1	2	3	4	5

2B. In welchem Ausmaß benötigen Sie, dass in verschiedene Situationen diese Personen an Sie glauben, Sie zum Handeln ermuntern, Ihnen Mut zu sprechen?

	Trifft nicht zu	überhaupt nicht	in geringe Ausmaß	durch- schnittlich	in einem ziemlich großem Ausmaß	in sehr großen Ausmaß
a)Ehemann/Ehefrau Partner/Partnerin	0	1	2	3	4	5
b) Eltern/Familie	0	1	2	3	4	5
c) Kinder	0	1	2	3	4	5
d) Bekannte / Freunde	0	1	2	3	4	5
e) Vertreter der Kirche	0	1	2	3	4	5

3A. In welchem Ausmaß geben Ihnen diese Personen Ratschläge und Hinweise betreffs der Arbeitssuche?

	Trifft nicht zu	überhaupt nicht	in geringem Ausmaß	durch- schnittlich	in einem ziemlich großem Ausmaß	in sehr großen Ausmaß
a)Ehemann/Ehefrau Partner/Partnerin	0	1	2	3	4	5
b) Eltern/Familie	0	1	2	3	4	5
c) Kinder	0	1	2	3	4	5
d) Bekannte / Freunde	0	1	2	3	4	5
e) Vertreter der Kirche	0	1	2	3	4	5

3B. In welchem Ausmaß benötigen Sie, dass diese Personen Ihnen in verschiedenen Situationen Ratschläge und Hinweise betreffs der Arbeitssuche geben?

	Trifft nicht zu	überhaupt nicht	in geringem Ausmaß	durch- schnittlich	in einem ziemlich großem Ausmaß	in sehr großen Ausmaß
a)Ehemann/Ehefrau Partner/Partnerin	0	1	2	3	4	5
b) Eltern/Familie	0	1	2	3	4	5
c) Kinder	0	1	2	3	4	5
d) Bekannte / Freunde	0	1	2	3	4	5
e) Vertreter der Kirche	0	1	2	3	4	5

4A. In welchem Ausmaß leisten Ihnen diese Personen konkrete Hilfe, z.B. geben Ihnen Geld, verschiedene Sachen und erledigen Ihre Angelegenheiten?

	Trifft nicht zu	überhaupt nicht	in geringem Ausmaß	durch- schnittlich	in einem ziemlich großem Ausmaß	in sehr großen Ausmaß
a)Ehemann/Ehefrau Partner/Partnerin	0	1	2	3	4	5
b) Eltern/Familie	0	1	2	3	4	5
c) Kinder	0	1	2	3	4	5
d) Bekannte / Freunde	0	1	2	3	4	5
e) Vertreter der Kirche	0	1	2	3	4	5

- 4B. In welchem Ausmaß benötigen Sie, dass in verschiedene Situationen Ihnen diese Personen konkrete Hilfe leisten, z.B. Ihnen Geld geben, verschiedene Sachen und Ihre Angelegenheiten erledigen?

	Trifft nicht zu	überhaupt nicht	in geringem Ausmaß	durch- schnittlich	in einem ziemlich großem Ausmaß	in sehr großen Ausmaß
a)Ehemann/Ehefrau Partner/Partnerin	0	1	2	3	4	5
b) Eltern/Familie	0	1	2	3	4	5
c) Kinder	0	1	2	3	4	5
d) Bekannte / Freunde	0	1	2	3	4	5
e) Vertreter der Kirche	0	1	2	3	4	5

[Fragebogen zur Untersuchung der Sozialen Unterstützung in der Situation der Arbeitslosigkeit]

Die nachstehenden Feststellungen beziehen sich auf mögliche Verhaltensweisen in der Situation der Arbeitslosigkeit. Bitte denken Sie darüber nach, inwieweit jede der Feststellungen für Sie zutrifft und kreuzen Sie dann die entsprechende Ziffer, die sich neben der Feststellung befindet, an. Es gibt hier weder gute noch schlechte Antworten.

	niemals	selten	oft	sehr oft
1. Ich mache Praktika oder mache öffentliche Arbeiten, wenn diese von der Arbeitsagentur finanziert werden.	1	2	3	4
2. Ich prüfe laufend die in den Büros für Arbeitsvermittlung zugänglichen Stellenangebote.	1	2	3	4
3. Ich frage meine Bekannten nach einer Beschäftigungsmöglichkeit.	1	2	3	4
4. Ich lese Stellenangebote auf Anschlagtafeln (in den Geschäften, Firmen u. a.).	1	2	3	4
5. Ich bitte meine Familie um Hilfe bei der Arbeitssuche.	1	2	3	4
6. Ich rufe direkt bei verschiedenen Firmen an und frage nach freien Arbeitsplätzen.	1	2	3	4
7. Ich erkundige mich bei meinen Bekannten danach, wie es ihnen gelungen ist, einen Arbeitsplatz zu finden.	1	2	3	4
8. Ich führe Gespräche mit Personen, die in der Lage sind, mir bei der Arbeitssuche zu helfen.	1	2	3	4
9. Ich spreche mit verschiedenen Personen, um mich nach möglichen Methoden der Arbeitssuche zu erkundigen.	1	2	3	4
10. Ich sehe die Arbeitssuche betreffenden Fernsehprogramme.	1	2	3	4
11. Ich lese Ratgeberbücher für Arbeitslose.	1	2	3	4
12. Ich antworte auf für mich interessante Stellenangebote.	1	2	3	4
13. Ich bewerbe mich in Firmen, unabhängig davon, ob es dort freie Arbeitsplätze gibt.	1	2	3	4
14. Ich antworte auf Stellenangebote, welche freie Arbeitsplätze betreffen, obwohl ich nicht alle Erfordernisse erfülle.	1	2	3	4

[Skala der Einstellung der Arbeit Gegenüber]

Neben jeder Feststellung befinden sich Ziffern. Bitte denken Sie darüber nach, in welchem Ausmaß jede der Feststellungen auf Sie zutrifft und kreuzen Sie dann die entsprechende Ziffer an.

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft wenig zu	Trifft ziemlich zu	Trifft sehr zu
1. Wenn ich arbeite, weiß ich, dass ich keine Zeit vergeude.	1	2	3	4
2. Durch die Arbeit wird der Mensch besser.	1	2	3	4
3. Wenn ich reich wäre, würde ich auf Arbeit verzichten.	1	2	3	4
4. Ich suche eine Arbeit nur, weil ich irgendwie leben muss.	1	2	3	4
5. Ich widme meine Zeit lieber verschiedenen Vergnügungen als der Arbeit.	1	2	3	4
6. Wenn ich eine große Geldsumme gewinnen würde, würde ich für einige Zeit der Arbeitssuche beiseite schieben.	1	2	3	4
7. Wenn ich etwas mache, bemühe ich mich, es ohne große Anstrengung zu tun.	1	2	3	4
8. Der Mensch sollte Zeit für Erholung und Ablenkung haben, anstatt den Großteil des Lebens in der Arbeit zu verbringen.	1	2	3	4
9. Wenn man keine Bekannten mit Einfluss hat, ist an eine Arbeitsstelle Nicht mehr zu denken.	1	2	3	4
10. Arbeitgeber inserieren Stellenangebote zum Schein, obwohl es schon im voraus entschieden wurde, wer für einen bestimmten Arbeitsplatz eingestellt werden soll.	1	2	3	4
11. Der Arbeitsmarkt ist übersättigt - es mangelt an neuen Stellenangeboten.	1	2	3	4
12. Ich arbeite nicht, weil es keine Arbeit für mich gibt.	1	2	3	4
13. Angesichts meines Alters habe ich kaum eine Chance, eine Arbeit zu finden.	1	2	3	4
14. Ich schicke keine Bewerbungen ab, weil die Arbeitgeber sowieso jemanden aus ihrem Bekanntenkreis anstellen.	1	2	3	4
15. Sehr viele Menschen bewerben sich um eine Arbeitsstelle. Angesichts dessen ist meine Chance, eine Arbeit zu finden, sehr gering.	1	2	3	4
16. Angesichts der so großen Arbeitslosigkeit wird es sehr schwer sein, eine Arbeit zu finden.	1	2	3	4
17. Wenn ich bei der Arbeitssuche beharrlich sein werde, werde ich eine Arbeit finden.	1	2	3	4
18. Mit Hilfe der Familie und Bekannten finde ich sicherlich eine Arbeit.	1	2	3	4

[Skala RS-11]

Im folgenden Fragebogen finden Sie eine Reihe von Feststellungen. Bitte lesen Sie sich jede Feststellung durch und kreuzen Sie an, wie sehr die Aussagen im Allgemeinen auf Sie zutreffen, d.h. wie sehr Ihr übliches Denken und Handeln durch diese Aussagen beschrieben wird.

	1= nein Ich stimme nicht zu 7= ja stimme völlig zu						
1. Wenn ich Pläne habe, verfolge ich sie auch.	1	2	3	4	5	6	7
2. Normalerweise schaffe ich alles irgendwie.	1	2	3	4	5	6	7
3. Es ist mir wichtig, an vielen Dingen interessiert zu bleiben.	1	2	3	4	5	6	7
4. Ich mag mich.	1	2	3	4	5	6	7
5. Ich kann mehrere Dinge gleichzeitig bewältigen.	1	2	3	4	5	6	7
6. Ich bin entschlossen.	1	2	3	4	5	6	7
7. Ich behalte an vielen Dingen Interesse.	1	2	3	4	5	6	7
8. Ich finde öfter etwas, worüber ich lachen kann.	1	2	3	4	5	6	7
9. Normalerweise kann ich eine Situation aus mehreren Perspektiven betrachten.	1	2	3	4	5	6	7
10. Ich kann mich auch überwinden, Dinge zu tun, die ich eigentlich nicht machen will.	1	2	3	4	5	6	7
11. In mir steckt genügend Energie, um alles zu machen, was ich machen muss.	1	2	3	4	5	6	7

[Skala poczucia własnej wartości Rosenberga]

Denken Sie bitte darüber nach, in welchem Grade jede der Feststellungen für Sie zutrifft und kreuzen Sie demnächst die entsprechenden Ziffern, die sich nebenan befinden, an.

	Trifft gar nicht zu	Trifft nicht zu	Trifft zu	Trifft voll und ganz zu
1. Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden.	0	1	2	3
2. Hin und wieder denke ich, dass ich gar nichts tauge.	0	1	2	3
3. Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften.	0	1	2	3
4. Ich kann vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch.	0	1	2	3
5. Ich fürchte, es gibt nicht viel, worauf ich stolz sein kann.	0	1	2	3
6. Ich fühle mich von Zeit zu Zeit richtig nutzlos.	0	1	2	3
7. Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.	0	1	2	3
8. Ich wünschte, ich könnte vor mir selbst mehr Achtung haben.	0	1	2	3
9. Alles in allem neige ich dazu, mich für einen Versager zu halten.	0	1	2	3
10. Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.	0	1	2	3

Zum Schluss stellen wir Ihnen noch einige Fragen zu Ihrer Person. Wie alle anderen Angaben, die Sie gemacht haben, werden natürlich auch diese Fragen anonym ausgewertet.

Alter:

Geschlecht: M F

Familienstand: verheiratet allein stehend unterhaltene Kinder (wie viele?)

Ausbildung: Grundschulbildung Abitur Fachbildung
 Hochschulbildung

Studienrichtung/Fach:

Zeitraum der Arbeitslosigkeit:

Vermögenslage (Familieneinkommen): geringer als mittelmäßig
 höher als mittelmäßig

Wer kommt für Ihren Unterhalt auf?

C. Prace opublikowane

- 1) K. Ślebarska (2004). Młodzi bez pracy. *Forum Psychologiczne* (sekcja: Świat Wiedzy), nr 2 (15) 2004, s. 62-63
- 2) K. Ślebarska (2005). Casual Attribution of Own Unemployment and Its Impact on Behaviour. *Polish Journal of Applied Psychology*, no. 3 (1), s. 63-70
- 3) K. Ślebarska (2005). Rola teorii atrybucji w poznaniu zachowań zaradczych osób bezrobotnych. *Chowanna, Psychologia bliżej życia. cz.I, T. 2* (23), s.54-64
- 4) K. Ślebarska (2005) Praca jako wartość wobec problemu bezrobocia. *Śląskie Studia Historyczno-Teologiczne*, nr 38 (2), s.439-448
- 5) K. Ślebarska (2005). Atrybucja przyczyn własnej sytuacji egzystencjalnej a zaradność bezrobotnej młodzieży. *Czasopismo Psychologiczne*, nr 11 (1), s.63-67
- 6) K. Ślebarska (2007). Kontakty międzyludzkie w obliczu utrwalonych stereotypów (na przykładzie Polski i Niemiec). *Śląskie Studia Historyczno-Teologiczne* 40, 1, s.131-140
- 7) K. Ślebarska (2007). Psychologiczne aspekty nowoczesnych form przekazu, Estetyczny wymiar edukacji, *Bytomskie Zeszyty Pedagogiczne*, s.34-37
- 8) K. Ślebarska (2008). Rola wsparcia społecznego w szukaniu zatrudnienia, *Śląskie Studia Historyczno-Teologiczne* 41, 1, s.177-187

Inne Publikacje:

- 1) K. Ślebarska (2004). Przyszłość zawodowa absolwenta. *Nasz Absolwent*, Biuro Promocji i Karier Uniwersytetu Śląskiego, 2004, s. 24-25.
- 2) K. Ślebarska (2004). Praca jako wartość wobec problemu bezrobocia. *Biuletyn Klubu Inteligencji Katolickiej: Dlatego*, Katowice, nr 3-4, s. 6-7
- 3) K. Ślebarska (2006). Der Einfluß der Stereotypen auf die deutsch-polnischen Beziehungen. *Textbuch zum Europäische Doktorandenkolloquium*.
- 4) K. Ślebarska (2007). Social support in relation to job search behaviour. *Human relations and nowadays challenges*, 2007 (The 1st Symposium of Pedagogy and Psychology PhD Students - materiały konferencyjne).
- 5) K. Ślebarska (2007). Received Social Support and its Impact on Job Search Behaviour, (Abstrakt, Xth European Congress of Psychology- materiały konferencyjne)
- 6) K. Ślebarska, Brak pracy a dobrostan człowieka - czy długotrwale bezrobotni skazani są na bezradność? *Materiały konferencyjne „Czas w życiu człowieka”* (wysłane do druku)